

**T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
FEN BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN
ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİĞİN İNCELENMESİ**

Ersin BESLER
(Teknik Öğretmen)
(141102719990003)

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
TEKNOLOJİ EĞİTİMİ ANABİLİM DALI
TEKNOLOJİ EĞİTİMİ PROGRAMI**

**DANIŞMAN
Yrd. Doç.Dr. M. Hülya KARAGÜVEN**

İSTANBUL 2006

ÖNSÖZ

Bireyin kişisel yapısına yön veren, yaşadığı zamanına adaptasyonunu, ekonomik, kültürel, sosyal, anlamda topluma uyumunu sağlayan bir iş olan eğitimin başarılı, etkin sürdürülmesinde en önemli etkenlerin başında öğretmenler gelmektedir. Öğretmenlere yüklenen bu mesleki anlamdaki görevin en iyi şekilde yerine getirilmesi bazı şartlara bağlıdır.

Eğitim sürecinin iyi geçebilmesi için fiziksel ve maddi birçok etken kadar öğretmen, idareci gibi eğitim elemanlarının ruhsal durumları da son derece önemlidir. Belki de en önemlisidir. Psikolojik olarak öğretmenlerin eğitim işine hazır olamamalarının en önemli sebepleri arasında sayılabilecek olan etken tükenmişliktir. Tükenmişlik bir sendrom olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada, sanayi kuruluşlarına nitelikli ara eleman ihtiyacını karşılamak amacıyla kurulmuş olan Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerde meydana gelebilecek olan tükenmişlik incelenmeye çalışılmıştır. Endüstri Meslek Liselerinde görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin hangi düzeyde var olduğu, tükenmişliği etkileyen faktörler, bunların nasıl etkisinin azaltılabileceği konuları üzerinde durulmuştur.

Bu çalışmada maddi ve manevi destek ve yardımını esirgemeyen, yapılan çalışmanın bilimsel kritere uygun bir çerçevede yürütülmesini sağlayan çok kıymetli hocam ve tez danışmanım Yrd. Doç Dr. M. Hülya KARAGÜVEN' e, istatistik anlamda verilerle ilgili konulardaki yardımından dolayı çok değerli Dr. Sibel CENGİZHAN' a, ölçeklerin güvenilir bir şekilde doldurulmasında gösterdikleri hassasiyet ve anlayıştan dolayı değerli katılımcı öğretmenlere ve manevi desteklerini her an hissettiğim ailem ve sevgili eşime en içten teşekkürlerimi sunarım.

KASIM 2006

Ersin BESLER

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖNSÖZ	I
İÇİNDEKİLER.....	II
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
KISALTMALAR.....	VIII
TABLO LİSTESİ	IX
BÖLÜM I. GİRİŞ VE AMAÇ	1
I.1.GİRİŞ	1
I.1.1. EĞİTİM VE ÖĞRETMEN.....	1
I.1.2. TEKNİK EĞİTİM VE TEKNİK ÖĞRETMEN.....	3
I.1.3. STRES.....	4
I.1.4. TÜKENMİŞLİK.....	6
I.2.ARAŞTIRMANIN AMACI	8
I.2.1.PROBLEM.....	8
I.2.1.1. Alt Problemler.....	9
I.3.ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	10
I.4. SAYILTIKLAR.....	10
I.5. SINIRLILIKLAR.....	10
I.6. TANIMLAR.....	11
BÖLÜM II. İLGİLİ LİTERATÜR	13
II.1. İLGİLİ LİTERATÜR	13
II.1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI.....	14
II.1.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ ve ALT BOYUTLARI.....	19
II.1.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları.....	20
II.1.2.1.a.Duygusal Tükenmişlik	20
II.1.2.1.b. Duyarsızlaşma	21
II.1.2.1.c.Düşük Kişisel Başarı Hissi	22
II.1.2.2. Edelvich Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları.....	22
II.1.2.2.a. İdealist Coşku	23
II.1.2.2.b. Durgunluk.....	23
II.1.2.2.c. Engelleme.....	23
II.1.2.2.d. Apati.....	23
II.1.2.3. Perlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli.....	23
II.1.2.4. Suran, Sherian Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları...	24
II.1.3. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ.....	24
II.1.3.1. Tükenmişliğin Bireysel Nedenleri.....	25
II.1.3.2. Tükenmişliğin Çevresel Nedenleri.....	25
II.1.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ.....	28
II.1.4.1. Tükenmişliğin Psikolojik-Duygusal Belirtileri.....	29

II.1.4.2. Tükenmişliğin Davranışsal Fiziksel Belirtileri.....	30
II.1.5. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME.....	31
II.1.6. ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİ.....	32
BÖLÜM III. YÖNTEM	38
III.1. ARAŞTIRMA MODELİ.....	38
III.2. ARAŞTIRMA EVREN.....	38
III.3. ÖRNEKLEM.....	39
III.4. VERİLERİN TOPLAMA ARAÇLARI.....	39
III.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	40
III.6. VERİLERİNÇÖZÜMLENMESİ.....	41
BÖLÜM IV. BULGU VE YORUMLAR.....	42
IV.1. ARAŞTIRMA GRUBUNUN ÖZELLİKLERİ.....	42
IV.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular.....	42
IV.1.2.Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Bulgular.....	43
IV.1.3.Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular.....	43
IV.1.4.Öğretmenlerin Çocuğu Olup Olmamasına Göre Bulgular.....	44
IV.1.5.Öğretmenlerin Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular.....	44
IV.1.6.Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin Bulgular.....	45
IV.1.7.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Bulgular.....	45
IV.1.8. Öğretmenlerin Sınıfları Kalabalık Bulmalarına İlişkin Bulgular.....	46
IV.1.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulmalarına İlişkin Bulgular	46
IV.1.10.Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Bulgular	47
IV.1.11. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçmelerine İlişkin Bulgular.....	47
IV.1.12. Öğretmenlerin Bilgi Ve Becerilerinin İşleriyle Uyumlu Olmasına İlişkin Bulgular.....	48
IV.1.13. Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Bulgular.....	48
IV.1.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmelerine İlişkin Bulgular.....	49
IV.1.16. Öğretmenlerin Mesleki Geleceğine İlişkin Bulgular.....	50
IV.1.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Bulgular.....	50
IV.1.18.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuiyetine İlişkin Bulgular	51
IV.1.19.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetsizliğine İlişkin Bulgular.....	51
IV.1.20. Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	52
IV.2. TEKNİK ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR.....	53
IV.2.1. Yaş Değişkenine Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular..	53
IV.2.2. Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin	

Bulgular.....	54
IV.2.3.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Bulgular.....	55
IV.2.4. Öğretmenlerin Sınıf Mevcutlarını Kalabalık Bulmalarına İlişkin Bulgular.....	59
IV.2.5.Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Bulgular.....	59
IV.2.6.Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Bulgular.....	63
IV.1.7.Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Bulgular.....	64
IV.1.8.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuiyetine İlişkin Bulgular.....	64
IV.1.9.Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular.....	65
BÖLÜM V. TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRMELER	69
V.1. SONUÇ.....	69
V.2. ÖNERİLER.....	71
BÖLÜM VI. TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRMELER	73
IV.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Tartışmalar.....	73
IV.1.2.Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Tartışmalar	74
IV.1.3.Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Tartışmalar.....	74
IV.1.4.Öğretmenlerin Çocuğu Olup Olmamasına Göre Tartışmalar	74
IV.1.5.Öğretmenlerin Çocuk Sayısına İlişkin Tartışmalar	74
IV.1.6.Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin Tartışmalar	75
IV.1.7.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Tartışmalar	75
IV.1.8. Öğretmenlerin Sınıfları Kalabalık Bulmalarına İlişkin Tartışmalar	76
IV.1.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulmalarına İlişkin Tartışmalar	77
IV.1.10.Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Tartışmalar	77
IV.1.11. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçmelerine İlişkin Tartışmalar	78
IV.1.12. Öğretmenlerin Bilgi Ve Becerilerinin İşleriyle Uyumlu Olmasına İlişkin Tartışmalar	78
IV.1.13. Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Tartışmalar	78
IV.1.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmelerine İlişkin Tartışmalar	49
IV.1.16. Öğretmenlerin Mesleki Geleceğine İlişkin Tartışmalar	50
IV.1.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Tartışmalar	50
IV.1.18.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuiyetine İlişkin Tartışmalar	51
IV.1.19.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetsizliğine İlişkin Tartışmalar	51
IV.1.20. Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Tartışmalar....	52

KAYNAKLAR	90
EKLER	92
ÖZGEÇMİŞ	96

ÖZET

MESLEKİ ve TEKNİK EĞİTİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERDE TÜKENMİŞLİĞİN İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı, İstanbul İli Şişli İlçe'sindeki endüstri meslek lisesi öğretmenlerinin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olup olmaması, aylık gelir, hizmet süresi, mesleği sürdürme sebepleri, emeklilik istekleri, mesleki gelecek, hafta sonu tatilini isteği, eğitim sisteminden memnuniyet ve gelecekle ilgili görüşleri değişkenlerine göre tükenmişlik düzeylerinin bulunarak karşılaştırılmasıdır. Tanımlayıcı olan araştırma evreni, İstanbul ili Avrupa yakasındaki endüstri meslek liselerinde görev yapan öğretmenlerdir. Araştırma kapsamına Şişli ilçesindeki meslek liselerinde görev yapan 174 öğretmen katılmıştır.

Veriler, araştırmacı tarafından Maslach Tükenmişlik Ölçeği ve Kişisel Bilgi formlarının öğretmenlere gözlem altında uygulanmasıyla toplanarak SPSS programında analiz edilmiş istatistiksel analizde t testi, tek yönlü varyans testi, tekrarlı ölçümlerde ise varyans analizi testi kullanılmıştır.

Maslach tükenmişlik ölçeği yirmi iki maddeden oluşmaktadır. Bu ölçek Duygusal tükenmişlik (dokuz madde), duyarsızlaşma (beş madde), ve kişisel başarısızlık (sekiz madde) olmak üzere üç alt ölçekten oluşmaktadır.

Duyarsızlaşma alt ölçeği puanları açısından, yaş, aylık gelirin yeterliliği, hizmet süresi, mesleği sürdürme nedenleri, emeklilik isteği, eğitim sisteminden memnuniyet grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır.

Kişisel Başarısızlık alt ölçeği puanları açısından mesleği sürdürme sebepleri, mesleki gelecek düşüncesi ve eğitim sisteminden memnuniyet grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır. Duygusal tükenmişlik alt ölçeği puanları açısından hafta sonu tatilini ipe çekme ve gelecekle ilgili düşünceler grupları arasında istatistiksel bir farklılık saptanmıştır. Bu sonuçlara göre tükenmişliğin azaltılması ve önlenmesi için önerilerde bulunulmuştur.

KASIM 2006

Ersin BESLER

ABSTRACT

This study aims at determining and comparing the teachers' level of burnout in vocational schools in Şisli District, İstanbul in respect of the variables such as sex, age, marital status, having children or not, salary, service period, reasons for continuing the profession, retirement demands, career prospects, weekend vacation demand, satisfaction at educational system and opinions about future. The descriptive environment is the group of teachers working at the vocational schools at the european side of Istanbul. 174 teachers at the vocational schools in Sisli district has participated in this study.

The data was gathered through Maslach Burn-Out Scale and Personal Inquiry Forms applied under observation, and analysed using the SPSS software by the researcher. T-Test and one-way variance test were used for Statistical Analysis, and variance analysis test for repeated measurement.

Maslach burn-out scale consists of twenty-two articles. Emotional burn-out (nine articles), indifference (five articles), personal failure (eight articles) are the three chapters that constitute the scale.

As far as Indifference sub-scale points are considered a statistical diversity has been determined among the age, salary sufficiency, service period, reasons for continuing the profession, demand for retirement, satisfaction at educational system groups.

Regarding the Personal Failure sub-scale points a statistical diversity has been found among the reasons for continuing the profession, ideas for job career and satisfaction at educational system groups.As for the Emotional burn-out sub-scale points a statistical diversity has been found among the looking forward for weekend vacation and considerations for future groups.

KISALTMALAR

F	:Frekans
DY	:Duygusal Tükenmişlik
D	:Duyarsızlaşma
KB	:Kişisel Başarısızlık
MTÖ	:Maslach Tükenmişlik Ölçeği
N	:Denek Sayısı
P	:Anlamlılık Düzeyi
Ss	:Standart Sapma
T	:Hesaplanan t Değeri
X	:Ortalama

TABLO LİSTESİ

	SAYFA NO
Tablo IV.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyetle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri	42
Tablo IV.1.2. Öğretmenlerin Cinsiyetle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri	43
Tablo IV.1.3. Öğretmenlerin Medeni durum İle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo IV.1.4. Öğretmenlerin “Çocuğunun Olup Olamaması” İle İlgili Frekans YüzdeDeğerleri.....	44
Tablo IV.1.5. Öğretmenlerin Çocuk Sayısı İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	44
Tablo IV.1.6. Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo IV.1.7. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile ilgili frekans ve Yüzde Değerleri.....	43
Tablo IV.1.8. Öğretmenlerin Sınıfları Kalabalık Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	45
Tablo IV.1.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	45
Tablo IV.1.10. Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebepleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	46
Tablo IV.1.11. Öğretmenlerin Mesleği Seçmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	46
Tablo IV.1.12. Öğretmenlerin Bilgi Ve Becerilerinin İşleriyle Uyumlu Olmasına İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri	47
Tablo IV.1.13. Öğretmenlerin Emekli Olmayı İstemeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri	47
Tablo IV.1.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	48
Tablo IV.1.15. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	48
Tablo IV.1.16. Öğretmenlerin Mesleki Gelecekleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo IV.1.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	49
Tablo IV.1.18. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri.....	50
Tablo IV.1.19. Öğretmenlerin Eğitim Sistemine Bakışı İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri	50
Tablo IV.1.20. Öğretmenlerin Mesleki Gelecekleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri....	52
Tablo IV.2.1.1. Yaş Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) ile ilgili Veriler	53

Tablo IV.2.1.2. Yaş Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) ile ilgili Tukey HSD Testi Verileri	54
Tablo IV.2.2.1. Gelirin Yetmesi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	55
Tablo IV.2.3.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler	55
Tablo IV.2.3.2. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Tukey HSD Testi Verileri.....	55
Tablo IV.2.3.3. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler	57
Tablo IV.2.3.4. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Tukey B Testi Verileri	58
Tablo IV.2.4.1. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler T- Değeri	59
Tablo IV.2.4.2. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	59
Tablo IV.2.5.1. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler.....	60
Tablo IV.2.5.2. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Tukey B Testi Verileri.....	61
Tablo IV.2.5.3. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) ile ilgili Veriler	62
Tablo IV.2.5.4. Mesleği Sürdürme Sebepleri Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Tukey HSD Verileri	63
Tablo IV.2.6.1. Emeklilik İstekleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	63
Tablo IV.2.6.2. Emeklilik İstekleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	63
Tablo IV.2.7.1. Hafta Sonu Tatili İstekleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	64
Tablo IV.2.8.1. Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	64
Tablo IV.2.8.2. Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri	65
Tablo IV.2.9.1. Gelecekle İlgili Düşünceleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY)	

İle İlgili Veriler	82	
Tablo IV.2.9.2. Gelecekle İlgili Düşünceleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik(DY) İle İlgili Tukey B Testi Verileri	82	İle

BÖLÜM I

I.1. GİRİŞ

I.1.1. EĞİTİM VE ÖĞRETMEN

Eğitim, insanoğlunun öğrenme yeteneğinin oluşması ile başlamış ve onun yaşaması boyunca da sürüp gitmiştir. Kuşkusuz eğitimin konusu insandır. Bu nedenle eğitim bireyin ve toplumun ihtiyaçlarına, arz ve isteklerine, yeteneklerine, kültürel, sosyolojik ve ekonomik özelliklerine göre şekillenmeli, gelişmelidir. Yaşanılan her devrin ve her toplumun zamana bağlı olarak şekillenen farklı eğilimleri, istek ve hedefleri vardır. Bu bağlamda, adı geçen farklı şekillenmelere yanıt verecek veya bunları karşılayacak nitelikte eğitilmiş bireylere ihtiyaç vardır. Kuşkusuz bu oluşumda eğitim ve öğretimin rolü büyüktür (Başaran, 1996, s.70). Özellikle günümüz insanının birçok ihtiyacını karşılayabilmesi için eğitim araçlarıyla donanım sağlaması gerekmektedir. Bu husus eğitimi vazgeçilmez kılar.

Eğitim genç kuşaklar aracılığı ile toplumu değişim kültürüne hazırlayan önemli bir toplumsal kurumdur. Eğitimin sağlıklı bir değişim geçirebilmesi, bu alandaki yeni yöntem ve tekniklerle ne oranda uyum gösterildiğine bağlıdır. Bir diğer deyişle eğitimin, değişim karşısında beklenen işlevini yerine getirebilmesi, yeni toplumun beklentilerine ne denli uygun teknik ve yöntemler geliştirmiş olmasıyla yakından ilgilidir. Bu doğrultuda eğitim, değişimin gerçek anahtarıdır. Eğitim ordusunun temel öğeleri okul, öğretmen, öğrenci, dersane ve sınıfların yeterlikleri oranında bu anahtar iş görecektir (Doğan, 1997 s:323). Teknolojik ilerlemeler hayattaki tüm yenilikler karşısında yapılabilecek en etkili iş eğitim olanaklarını düzenlemek ve eğitim faaliyetlerine katılmaktır.

Öğretmen, öğrenme ve öğretme süreçlerinin temel öğelerden biridir. Öğrenciyle devamlı etkileşim halinde bulunan, eğitim programını uygulayan, öğretimi yöneten ve hem öğrencinin hem de öğretimin değerlendirmesini yapan kişidir (M.E.B., 1996, s:1). Eğitim süreçleri hangi aşamaya gelirse gelsin vazgeçilmez birkaç öğesinden birisi mutlaka öğretmen olacaktır.

Öğretmenlik; alan ve meslek bilgisinin yanı sıra özveri, hoşgörü, sürekli kendini yenileme, mesleği severek yapma gibi özellikleri de gerektiren bir meslektir. Öğretmenin bir insan olarak gelişip

olgunlaşmış olması ve insanlarla olan ilişkilerinde daha duyarlı tutum ve davranışlara sahip olması beklenir. İnsanlara yardım etmekle görevli herkes gibi, öğretmende bir insan olarak önce bütün tutarlı ve tutarsız yanlarıyla kendisini tanıyıp kabul etmeli, bunun yanı sıra insan ilişkilerinde beceri geliştirmiş olmalıdır (Baysal, 1995 s: 1). Eğitim faaliyetleri içinde unutulmaması gereken en önemli noktalardan birisi hem öğrencilerin hem de öğretmenlerin sosyal hayatın içinde birer birey oldukları ve eğitim işinin de karşılıklı iletişim temelli bir iş olduğudur.

Öğretmen eğitim sisteminin vazgeçilmez ögesidir. Teknolojik gelişmeler ve özellikle eğitim alanındaki yenilikler belki eğitim ve öğretim faaliyetlerine bir dereceye kadar katkı sağlayabilir. Fakat hiçbir zaman öğretmenin fonksiyonu ifa edemezler. Bu demek değildir ki öğretmen bu fonksiyonundan dolayı kendisini sistemin vazgeçilmez bir unsuru olarak görüp kendisini yenilemesin, değişmelerle birlikte eğitimin amaçları ve öğretmen rolleri de değişmektedir (Kılınç, 1997 s: 3). Teknolojik gelişmeler, eğitim sistemindeki yenilikler, öğrenci merkezli eğitim çalışmaları gibi pek çok faktör öğretmene ve onun eğitim sistemindeki gerekliliğine olan ihtiyacı ortadan kaldırmadığı gibi belki de artırmaktadır.

Okula başlayan çocuğun kendine model seçmede en çok tercih edeceği kişi öğretmendir. Bu açıdan da öğretmen çocuğun kişiliğinin gelişimi ve biçimlenmesinde en önemli role sahiptir. Çocuğun yaşamını doğrudan etkileyen bir birey olması nedeni ile de öğretmen sağlam ve dengeli bir kişiliğe sahip olmalıdır (Yavuzer, 1993, s: 166). Öğretmenler çocukların dersini sevmeleri ve çalışma alışkanlıkları kazanmalarının yanında benimseyecekleri değer yargıları ve tutumlar açısından da önem taşımaktadır.

Öğretmen, öğrencilerine sahip olduğu bilgileri kazandırmanın ötesinde onların zihinsel ve toplumsal yönde gelişmelerine yardımcı olmak, duygularını geliştirmek, onlara rehberlik ve psikolojik danışmanlık yapmak, meslekleri tanıtmak ve mesleki rehberlik yapmakla da görevlidir. Günümüzde öğretmen, en iyi bilgi aktaran birey değil, davranış ve tutumlarıyla öğrenci başarısına dönük etkinlikleri düzenleyebilen ve öğretimde etkili olabilen bireydir (Gözütok ve Pektaş, 1999 s: 293). Yeni eğitim sistemleri içinde öğretmen yerini iyi tespit etmelidir.

I.1.2. TEKNİK EĞİTİM VE TEKNİK ÖĞRETMEN

Bir ülkenin kalkınmasında toplumsal ve bireysel düzeydeki gelişmelere bağlıdır. Ülkenin ya da ülkelerin hedeflerine ulaşmaları için, yeterli sayıda ve nitelikte insan gücüne ihtiyaç vardır. İstenen sayı ve nitelikte insan gücü yetiştirmek ise eğitim sisteminin temel amaç ve işlevlerini oluşturmaktadır. Devletin eğitim politikasını öğretmenler uygulamaya koymakta geliştirdikleri bu uygulamalarla eğitim politikasını etkilemektedirler(Gürkan, 1987, s: 305). Özellikle iş hayatında yetişmiş ara eleman gücü ihtiyacını karşılamak amacındaki mesleki eğitim kurumları istenilen sayı ve nitelikteki elemanları karşılamak için kurulmuş eğitim kurumlarıdır.

M.E.B. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğünün yayınladığı “Atölye laboratuvar organizasyonu ve yönetimi” adlı kitaba göre teknik öğretmenlerin özellikleri aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (M.E.B. 2000, s:45). Atölye öğretmeni öğrencilerle okulun diğer öğretim üyelerinden daha samimi daha yakın ilişkileri dolayısıyla, öğrencilerin alışkanlıkları ve karakterleri üzerinde daha büyük etkisi vardır. Atölye öğretmeni, okul idaresine karşı sadece okulda verilen atölye eğitiminin çeşidi ve niteliği bakımından değil, aynı zamanda öğrencilerin ticari bir işe yerleştirilmeleri, iş bulmaları bakımından da sorumludurlar. Dolayısıyla atölye öğretmeni, görevlerinin sanatıyla ilgili bilgi ve hünelerinin öğretilmesi yanında karakter eğitiminin de kapsadığı her zaman bilinmelidir.

Mesleki ve teknik eğitimin başlıca amacı, ferde iş piyasasında geçerliliği olan bir işe girebilmesi ve bu iş de ilerleyebilmesi için gerekli olan temel davranışları kazandırmaktır (Sezgin,1994,s.1). Mesleki eğitim iş, insan ve eğitimden meydana gelen üç boyutlu bir bütündür.

Ülke ihtiyaçlarına göre tasarlanıp geliştirilmiş bir mesleki eğitim sisteminin kalkınmada ve istihdamın artırılmasında rolü vardır. Mesleki teknik eğitim sisteminin kalkınmanın hızlandırılmasında ve istihdamın artırılmasında kendinden beklenen fonksiyonları yapabilmesi için insan gücü ihtiyacının nitelik ve nicelik yönünden doğru olarak belirlenmesi ilk yapılması gereken iştir.

Mesleki teknik eğitimi yaygınlaştırılması, niteliğinin yükseltilmesi, iş hayatının iş gücü talebinin karşılanması gelişmeyi hızlandırıcı ve istihdamı artırıcı sonuçlar doğurmaktadır. Ülkemizde bir tarafta ise sanayi ve hizmet sektöründe nitelikli iş gücü noksanlığı olduğu gözlemlenmektedir. Kalkınmayı ve istihdamı engelleyen bu aksaklıklar etkili ve yaygın bir mesleki teknik eğitim giderilebilir (Sezgin, 1986, s:2). Ancak tüm bu hususların yanı sıra teknik eğitim kurumlarının ve bu kurumlarda çalışanların psikolojilerinin yaptıkları işe motive olması stressiz bir ortamda çalışması çok önemli bir husustur.

I.1.3. STRES

Stres, bireyler üzerinde etki yapan ve onların davranışlarını, iş verimini, başka insanlarla ilişkilerini etkileyen bir kavramdır (Eren, 1998, s:223). Organizmanın bedensel ve ruhsal sınırlarının tehdit edilmesi ve zorlanması ile ortaya çıkar ve yansımaları psikolojik ve sosyal düzeylerde gösteren bir durumdur.

Tanım olarak stres, psikolojik, sosyal kültürel ya da fizik alanlarının organizmada oluşturduğu değişiklik durumudur. Bu görüşe göre stres, organizmanın çevreye uyumu için ödemek zorunda olduğu bedeldir (Baltaş, 1998, s:221). Bu bedelin belirli bir seviyede olması makul ancak belirli bir stres seviyesinin aşılması ise bir hastalıktır.

18. ve 19. yüzyıllarda ise kavramın anlamı değişmiş ve güç baskı zor gibi anlamlarda objelere, kişiye, organa ve ruhsal yönelik kullanılmıştır. Buna bağlı olarak da stres nesne ve kişinin bu tür güçlerin etkisiyle biçiminin bozulmasına, çarpıtılmasına karşı bir direniş anlamında kullanılmaya başlanmıştır

(Baltaş, 1998, s:265). Gerilim olarak a isimlendirilebilecek olan stres kişinin olaylara karşı gösterdiği bir çeşit tepkidir.

Jessie Bernard, stresi zevk veren (Eustress) ve zevk vermeyen (Dystress) olarak ikiye ayırmıştır. Gerçekten distres kişinin hoşla gitmeyen durumlar karşısında duyduğu özel (subjektif) rahatsızlık duygusudur. Paykel ve arkadaşlarına göre, olayların stres verici özellikleri olumsuz ve hoşla gitmeyen niteliklerden kaynaklanır. Bu nedenle bunların oluşturduğu stresin verdikleri rahatsızlık duygusundan tahmin edilebilir. Bu yazarlar, stresi tanımlamak ve ölçmek için distres kavramını kullanmışlardır (Ertekin, 1993, s:4). Hayatta insanlar bazen belirli tipteki streslerden hoşlanırlar. Ancak zevk vermeyen stres tükenmişliğinde, birçok hastalığında kaynağıdır.

Çağımız insanı bir yandan kentleşme, sanayileşme ve teknolojik gelişmelerin getirdiği hızlı değişim içinde yalnızlığa ve yabancılaşmaya düşerken, diğer yandan günlük yaşamında sorumluluklarını yerine getirme, başkalarıyla ilişki kurma ve sürdürmenin kaygısını duymaktadır. Özellikle bu kişiler sürekli olarak insanlarla yüz yüze ilişkiyi gerektiren mesleklerde çalışıyorlarsa bu kaygı iş ve günlük yaşam koşullarına paralel olarak daha da artabilir.

Amerikan Stres Enstitüsü'nün yaptığı araştırmadan elde edilen sonuçlara göre çeşitli özellikleri sebebiyle insanların hayat sürelerini kısaltma ihtimali olan ve günlük hayat problemleri ile etkili şekilde başa çıkmayı zorlaştıran meslekler; polislik, öğretmenlik, hava trafik kontrol memurluğunun yüksek risk taşıdığı ortaya konmuştur (Baltaş,1990, s: 23). Bu meslek gruplarındaki çalışanların çalışma koşulları gereği yoğun bir stres ve karmaşa içinde oldukları tespit edilmiştir.

İnsan işi ile ilgili meslek elemanlarından genellikle sürekli olarak bu geniş insan kitlesiyle yoğun ve samimi bir biçimde çalışmaları beklenir. Çalışanlarda; bu insanların psikolojik, sosyal ve fiziksel problemleriyle ilgilenmeleri ve bazılarında tedavi, bazılarında yardım sağlamaları beklenir.

Bu mesleklerin diğer bir yönü de sağlanması zor, bozulmuş bir durumun giderilmesi içerir. Bu tip bir meslek etkileşimi yakıcı, bitkin düşürücü, kişisel stres ve olumsuz duyguları açığa çıkarıcı olabilir (Maslach,1981). Stres kaynakları kişiye göre içsel ve dışsal olarak değişmektedir. Bireyin yaşadığı baskı, bu baskı ile başa çıkma yeteneğinden daha büyükse ortaya psikolojik, duygusal ve davranışsal problemler çıkarabilir (Seidman; Zager,1991, Akt; Tümkeya, 1996, s:33).

Kanner ve Lazarus insanları rahatsız eden ve yarattıkları zorlamayla,hem günlük hayatın stresleriyle başa çıkmayı zorlaştıran hem de kendiler bir stres olarak sağlığı olumsuz etkileyen faktörleri şöyle araştırmışlardır (Baltaş,1990, s:123):

- Çok fazla sorumluluk altında olmak
- Fiziksel görünüm ile ilgili endişeleri olmak
- Yetersiz kişisel enerji
- Mesleki ilerleme ile ilgili endişeleri olmak
- İş tatminsizliği içinde olmak

- Dinlenme ve eğlenmeye zamanının olamaması
- Yapacak çok fazla şeyin olamaması
- Yalnız olmak
- Reddedilme korkusu
- Hayatın anlamı ile ilgili endişeler.

Stres insan hayatına olumsuz etkileri gözlemlenen iş hayatında çözümlenmesi gereken bir problemdir bu problem bazı kaynaklarda şöyle tanımlanmıştır. Bireyin uyum sınırlarını aşmaya zorlanmasına neden olan iç ve dış etkenlerdir (Lewis,1993). Psikolojik sosyal kültürel ya da fizik ajanlarının organizmada oluşturduğu değişiklik durumudur (Izgar, 2003, s:159). Stresin ortaya çıkardığı yada körüklediği pek çok hastalık günümüzün en büyük sorunlarındanidir.

Günümüzde birçok insan, özellikle iş yaşamlarının yoğunluğu ve stresli çalışma ortamları yüzünden sabahları, daha fazla uyuyamayacakmış, ama aynı zamanda da yataktan kalkamayacakmış gibi uyanmaktadırlar (Maraşlı, 2003, s:1). Bu durum stresle birlikte tükenmişliğin önemli olabileceğini göstermektedir.

I.1.4. TÜKENMİŞLİK

Tükenmişlik kavramı İngilizce yapılmış olan çalışmalarda ve literatürde “Burnout” olarak isimlendirilmiştir. Aynı kavram Türkçe literatürde ise tükenmişlik bitme olarak da kullanılmaktadır.

Sözlüğe bakıldığında “burnout” kavramının enerji, güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi, tam anlamıyla yorulma, başarısız olma olarak tanımlandığı görülmektedir. Kısacası “burnout”, bazen fiziksel rahatsızlıklara karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin stresin kronik bir periyodundan sonra, ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Baysal, 1996, s:2). Tükenmişlikle başlayan süreç içinde kişinin hayatı son derece olumsuz etkilenmektedir.

Organizmanın fiziksel ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesi ile ortaya çıkan bir durum olarak tanımlanan stres, organizmanın tehdit edilmesi ve bu yüzden dengenin bozulmasına ve canlılığı korumaya yönelik alarm tepkisinin yaşamasına neden olur. Stres koşullarına karşın, uyuma uygun ortam ortaya çıkarsa direnç olur. Direnç dönemi çok enerji tüketimine neden olur. Direnç çok uzun sürerse, bedensel tükenme meydana gelir (Baltaş ,1990, s: 26). Tükenme aniden ortaya çıkan bir olay değil aksine zaman içinde yavaş yavaş kendini gösteren bir olgudur.

Feudenberger tükenmişliği; enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerden ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak tanımlamıştır. Tükenmişliğin işlevsel tanımı

Maslach ve Jackson (1981) tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe, yaşama ve

diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlanmıştır (Akt; Özer, 1997, s: 9). Pek çok olumsuz duygu ve düşünce tükenmişliği ortaya çıkarır.

Tükenmede ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yalnızlık, umutsuzluk, çaresizlik ve engellenmişlik duyguları en sık dile getirilen yakınmalardır. İş yaşamı bireyin geçirdiği saatleri fazlasıyla aşan ve yaşamının her cephesine yayılan bir öneme sahiptir (Baltaş, 1996, s:213). Tükenme sadece iş hayatını değil tüm hayatı etkilemektedir.

Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynakların, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir

Bireylerin işleri gereği ilişkide buldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik daha çok “insan işi” yapılan mesleklerde görülen bir duygudur. Hayatının büyük bölümünü işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler “tükenme” duygusuyla karşı karşıya kalırlar (Tümkiye, 1996, s: 4). Tükenmenin ilk tetikleyicisi genellikle çalışılan işteki enerji yitimidir denilebilir.

Burnout’u yaşayan öğretmenler sık sık soğuk algınlığı, ağrılar, baş dönmesi yada ishal gibi çeşitli fiziksel rahatsızlıktan yakınır. Kontrol altına alınmadığında bu hastalıklar ülser, astıma, yüksek tansiyona, iştah kaybına ya da cinsel isteksizliğe yol açabilir. Öğretmenler, öğretmenlik mesleğinin anlamını sorguladıklarında, kendi benlik imajlarının düştüğünü belirtirler.

Kendilerini öğrencileri ve meslektaşlarına karşı daha az etkili görürler. Suçluluk duyarlar, bir eğitici olarak kendilerini yetersiz ve beceriksiz hissederler. Bu kişisel ilişkilerini de etkiler ve tamamen bir duygusal bir yıkımla son bulur (Hendrikson, 1979, s: 37). Psikolojik bir olay olan tükenme fizyolojik etkileriyle içten içe insanı kuşatmaktadır.

Bireylerin işleri gereği ilişkide buldukları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ile kişisel başarı ve yeterlik duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik daha çok “insan işi” yapılan mesleklerde görülen bir duygudur. Hayatının büyük bölümünü işkolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler “tükenme” duygusuyla karşı karşıya kalırlar (Tümkiye, 1996, s: 4). Sadece işine yeni başlayan yada enerjisini yitirenler değil işkolik statüsündeki çalışanlarda tükenebilirler.

“Böyle insanlar bazen yoğun olarak “hayat çekilmez” duygusunu yaşarlar. Bu duygu Dr.Freurenberger tarafından “tükenme belirtisi” olarak tanımlanmıştır. Bu tablonun belirtilerinin anlaşılması bazen güç bazen de oldukça kolaydır. Bedensel belirtiler; uykusuzluk, canlılığı kaybetmek,

baş ağrısı, ciddi göğüs ağrıları ve genel sağlıkla ilgili belirsiz şikayetlerdir” (Baltaş ,1990, s:210). Tükenme çok ciddi fiziksel hastalıklarında hazırlayıcısıdır.

Öğretmenlik mesleği, eğitim ortamlarında kişilerin etkisinde kaldıkları özgün ve yoğun stres oluşturan durumlar nedeniyle, bireylerin özellikle ruhsal sağlıklarının ve buna bağlı olarak da çalışma yaşamlarının kötü yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir.

Örneğin; Disiplin problemleri, öğrencilerin ilgisiz tavır ve tutumları, fazla kalabalık sınıflar, gönülsüz yapılan nakiller, aşırı kağıt işi, düşük maaşlar, çok iddialı yada destek vermeyen anne-babalar, araç gereç eksikliği, öğretmen yönetici ilişkilerindeki bozukluk, yöneticilerin desteklerinin eksikliği, mesleki doyumsuzluk, rol çatışmaları ve rol belirsizliği olumsuz durumlar, öğretmenlerin karşılaştıkları gerilim oluşturuca nedenler olarak düşünülebilir.

Yukarıda sıralanmaya çalışılan tüm bu etkenlerin oluşturduğu gerilime aile çevresi, ekonomik ve sosyal etkenlerinde eklenmesiyle öğretmenlerin diğer hizmet sektörü çalışanları gibi bir takım olumsuz stresler, tükenmişlikler ve depresyonlara maruz kalma ihtimali yüksektir.

Tükenmişlik sonuçta yalnızca öğretmeni ilgilendirmeyip, öğrencilere, okula, personele, anne-babaya ve öğretmenin ailesine kadar uzanır. Öğretmenin mesleki tükenmişlik yaşamasının, öğretmenin kişisel sağlığı ve öğrenciye sunulan hizmetlerin dağıtımı gibi, eğitim süreci içinde zayıflatıcı bir etkisi vardır. Bu durumda verilen eğitim-öğretim hizmetinin nitelik ve niceliğince bozulma olurken, öğrencilerin ruhsal sağlıkları da olumsuz yönde etkilenecektir. Ayrıca bir süre sonra çeşitli güçlüklerle yetişen insan gücü, hizmet alanından uzaklaşmaya başlayacaktır. Çünkü bu sorunları yaşayan öğretmenlerin birçoğu, mesleği bırakma yolunu seçmektedirler (Hock, 1988; Weiskopf, 1980, Akt.; Tümkaya, 1996, s: 5). Bu durumda tükenmişlik faktörü incelenmesi gereken önemli bir durum olarak ortaya çıkmaktadır.

I.2. AMAÇ

Bu araştırmanın amacı Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesidir. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin tespiti ve sosyo-demografik şartlar, ekonomik etkenler, öğretmenlik mesleğine ilişkin koşullar ve çalışma ortamının durumu ile ilgili konulara aşağıdaki sorularla cevap aranacaktır.

I.2.1. PROBLEM

Bu araştırmanın problemi Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin olup olmadığı ve tükenmişliğe etki edebilecek cinsiyet, yaş, evlilik durumu, ekonomik

düzey, sosyal durum, mesleğe bakış, vb. faktörlerle Maslach tükenmişlik envanteriyle ortaya koyulan tükenmişlik kriterleri arasındaki ilişkilinin incelenmesidir. Bu bağlamda Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin tespiti ve öğretmenlik mesleğine aile hayatına, sosyal yaşantısına etkileri belirlenecek ve nedenleri ve başa çıkma teknikleri araştırılacaktır.

I.2.1.1. Alt Problemler

Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğin incelenmesine yönelik alt problemler araştırma kapsamında aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Mesleki ve Teknik Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişlik alt boyutlarındaki tükenmişlik düzeyleri nedir?
2. Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğunun olup olmaması, çocuk sayısı gibi sosyo-demografik değişkenlere bağlı faktörlerin tükenmişlikle ilişkili bir farklılaşması var mıdır?
3. Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin ekonomik düzeylerini yeterli görme düzeylerine bağlı faktörlerin tükenmişlikle ilişkili bir farklılaşması var mıdır?
4. Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin hizmet süresi, sınıf mevcudu, öğretmenlik yapma sebebi, emekli olma kararı gibi öğretmenlik mesleğine ilişkin faktörlerin tükenmişlikle ilişkili bir farklılaşması var mıdır?
5. Mesleki ve Teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarıyla mesleki geleceğe bakış, hafta sonu tatilini ipe çekme, mevcut eğitim sistemine bakış, ve iş geleceği düşüncesi gibi çalışma ortamıyla ilgili faktörlerin tükenmişlikle ilişkili bir farklılaşması var mıdır?

I.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

İnsan içinde bulunduğu psikolojik durumunun çalıştığı işe olumlu ya da olumsuz etkisinin olduğu bilinmektedir. Özellikle iş hayatında motivasyonun sağlanması ve artırılması amacıyla psikologlar, işletmeciler, pek çok çalışma yapmaktadırlar. Bunun zıddını temsil edebilecek bir anlam taşıyan tükenmişlik ise özellikle çalışma alanı itibarıyla bankacılar, sağlık alanı çalışanları ve öğretmenleri son derece olumsuz etkilediği düşünülen bir psikolojik etki ve haldir.

Bu bağlamda Mesleki ve teknik eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerde stresin ve bu stres ve motivasyon eksikliği sonucu ortaya çıktığı bilinen tükenmişliğin anlam bakımından ortaya konulması nedenleri etkileri ve azaltma yöntemlerinin tespit edilmesi son derece önem arz etmektedir.

I.4. SAYILTILAR

1. Bilgi toplamak amacıyla kullanılan ölçekler geçerli ve güvenilirlerdir.
2. Öğretmenler soruları objektif ve içtenlikle cevaplamışlardır.
3. Seçilen örneklem evreni temsil etmektedir.

I.5. SINIRLILIKLAR

1. Araştırma süresi 2005-2006 Eğitim- Öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Bu araştırma İstanbul ili Şişli ilçesi sınırlarında bulunan Mesleki Teknik Eğitim Okullarında görevli Teknik Öğretmenlerle sınırlıdır.
3. Araştırmada incelenen tükenmişlik “Kişisel Bilgiler Anketi” ve “Maslach Tükenmişlik Envanterinde” yer alan tükenmişlik ifadelerinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

I.6. TANIMLAR

Tükenmişlik: İşe bağlı tutum ve davranışlardaki değişikliklerle kendini gösteren fiziksel-duygusal yorgunluk ve anksiyete ile karakterize olan sonuçta kişisel başarı ile yeterlik duygularının azalmasına yol açan bir durumdur (Seidman, Zager 1991,s.206, Akt.; Baysal, 1995, s: 8).

Fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla belirginleşen, fiziksel, duygusal ve zihinsel tükenme sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981;Akt; Gökçakan, 1999, s: 10)

Stres: Bireyin sosyal ve fiziksel çevreden gelen uyumsuz koşullar nedeni ile, bedensel ve psikolojik sınırlarının ötesinde harcadığı gayrete stres denir (Cüceloğlu, 1991,s:321). Organizmanın fizik ve ruhsal sınırlarının zorlanması ve tehdit edilmesiyle ortaya çıkan; kişinin verimliliğini düşüren hayattan aldığı zevki azaltan ve yakın çevre ile olan duygusal ilişkilerini zedeleyen bir durumdur (Baltaş, 1990, s:23).

Başa çıkma Davranışları: Bir probleme ilişkin olarak bireyin gösterdiği çaba ve tepkilerdir (Seidman; Zager,1991,s.206, Akt.; Baysal, 1995, s: 9).

Duygusal Tükenmişlik: Duygusal Tükenmişlik çalışanların yorgunluk ve duygusal yönden kendilerini aşırı yıpranmış hissetmeleri şeklinde tanımlanabilir (Gökçakan ve Özer, 1999, s: 15).

Duyarsızlaşma: Kişinin işinde hizmet verdiklerine karşı onların kendine özgü birer varlık olduklarını dikkate almaksızın ve duygudan yoksun bir şekilde davranması şeklinde tanımlanabilir(Gökçakan ve Özer, 1999: 15).

Kişisel Başarısızlık: Kişinin işinde kendini yetersiz ve başarısız olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlanabilir(Gökçakan ve Özer, 1999: 15).

Eğitim: Bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla, kasıtlı olarak istenilen yönde değişme getirme sürecidir (Ertürk, 1972, s:15).

Öğrenme: Bireyin olgunlaşma düzeyine göre, çevre etkileşimi sonucu davranışlarında oluşan kalıcı değişmelerdir (Çivi, 1995, s:38).

Öğretim: Öğrenmeyi kolaylaştıracak etkinlikleri düzenleme, gerekli araç ve gereçleri sağlama ve rehberlikte bulunma eylemidir (Oğuzkan, 1975, s.133).

BÖLÜM II

II.1. İLGİLİ LİTERATÜR

Davranışlarda yaşantı yoluyla kasıtlı, istendik değişim meydana getirme süreci olarak tanımlanan (Ertürk,1979, s:12) ve temel ögesi insan olan eğitim, toplumu oluşturan alt sistemlerden belki de en önemlisidir diyebiliriz. Eğitimin çıktısı olan bireyin diğer alt sistemlerin girdisi durumunda olması eğitimi, hem diğer alt sistemleri en fazla etkileyen hem de onlardan en fazla etkilenen bir sistem yapmaktadır. Bu nedenle toplumu oluşturan diğer alt sistemlerde (ekonomi, din, aile, siyaset vb.) niteliğin artırılması bir açıdan eğitim sürecindeki niteliğin artırılmasına bağlıdır (Gür, 2002, s:2). Eğitim niteliğinin artması zinde eğitimcilerle doğrudan ilgilidir.

Eğitim toplumu oluşturan diğer alt sistemlere nitelikli bireyler yetiştirip sunabildiği ölçüde toplumda niteliğin ve verimliliğin artması sağlanabilir. Eğitimde beklenen düzeyde bir niteliğe ulaşılamaması diğer alt sistemleri dolayısıyla tüm toplumu doğrudan etkilemektedir.

Bu nedenle eğitimciler yıllardır eğitimde niteliği artırabilmek amacıyla çeşitli araştırmalar yapmakta ve özellikle öğrenme-öğretme süreci üzerinde durmaktadırlar (Başaran, 1999, s.13). Bu konuyla ilgili olarak öğretmenlerin ve diğer eğitim personelinin ruhsal durumları da son derece önemlidir. Eğer öğretmenlerde ruhsal anlamda problemler var ise eğitim işinin ürünü olan öğrencilerde de problemler dolayısıyla ulusal anlamda problemler dizini kapıdadır denilebilir.

Eğitim alanının şüphesiz en temel öğeleri öğrenci, öğretmen ve okuldur. Bu üç sacayağından birisindeki problem eğitim işinin kalitesini olumsuz yönde etkileyecektir. Bu bağlamda hiç şüphesiz en büyük ihtiyaçlardan birisi nitelikli, sosyal, kültürel, pedagojik açılardan yeterli ve güncellenen bir alt yapıya sahip olmalıdır. Hiç kuşkusuz bu donanımların yanında eğer ruhsal açıdan da sağlıklı durumda ise o zaman verimli ve kaliteli bir eğitimden bahis edilebilir.

Öğretmenlerin pek çok etkenden dolayı olumsuz şartlar ve stres altındaki çalışmaları, verdikleri hizmet de bozulmaya neden olmaktadır. Ayrıca bu hal bir fert olarak onun sağlığını da etkileyecektir. Bu olumsuz halden dolayı öğretmenin, işine ve çevresine karşı olan ilgisini azaltabilir. Tüm bu etmenlerden dolayı eğitimde verim ve kalite düşmektedir. Bu konu çok ciddi bir problem olarak karşımıza çıkıyor. Kısacası eğitim de kaliteyi ve verimliliği arttırmak için hiç şüphesiz öğretmenlerin durum ve problemlerinin araştırılması çok büyük önem taşımaktadır.

II.1.1. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI

Tükenmişlik kavramı 1980 yıllara kadar üzerinde pek durulmayan bir konu olarak çıkmaktadır. 1980 yıllarda ve özellikle 1990'lı yıllarda üzerinde pek çok çalışma yapılmıştır. Son zamanlarda da çalışma hayatının içindeki hizmet alanları özellikle de eğitim elemanları, bankacılar, doktor hemşire gibi sağlık personeli gibi çalışanlarda bir sendrom şeklinde görülmektedir.

Tükenmişlik, toplumsal yaşantının bir ürünü, yaşama anlam kazandırma çabalarının sonucudur. Tükenmişlik içindeki bir insan, yaşamın anlamını yitirdiği ve tüm isteklerinin kaybolduğunu düşünür. Daha önce kendisi için çok anlamlı olan uğraşlar, artık sıkıcı gelmekte ve hiçbir ödül vaat etmemektedir. Bu insanlar garip, eleştirici, kızgın, katı, önerilere kapalı ve insanları iten davranışlar içinde görürler. Hayata büyük beklentilerle başlamışlar ve hiçbir zaman daha azıyla yetinmeyi kabul etmemişlerdir.

Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden belediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri olabileceklerin çok üzerindeyse, huzursuzluk ve sıkıntı yaşar. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynakların, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir (Ergin, 1992, s:65-66). Tükenmişliği yaşayan kişilerde görülen durumların neticesinde çalıştıkları iş, çalışma arkadaşları kadar aile yaşantıları da, sosyal yönleri de etkilenmektedir

Bir başka görüşe göre ise stres, bir bireyin baş etme kaynaklarının tüketen herhangi bir taleptir ve sürekli devam eden stresin sonucunda anksiyete ve depresyon artar ve depresyon artar, burnout ortaya çıkar. Çağımızın sorunu olan stres; insandaki birçok hastalıklara zemin hazırlayan bir faktör olarak her geçen gün daha fazla önemsenmektedir.

Stres, fizik ve sosyal çevreden gelen, doğrudan hastalığa neden olmayan ancak insan vücudunun direncini azalttığı için fiziksel ve ruhsal hastalıklara yol açabilen bedensel bir zorlama durumudur (Altuğ ve ark., 1995,s:262). Farkına varılan aşırı stres karşısında duyarsız kalınmamalı hayat kanıksanmamalıdır. Bunun yerine hayat gözden geçirilmeli ve stres kaynakları tespit edilmelidir.

Tükenmişlik iş yaşamında yoğun baskı sonucu gelişebilen fiziksel ve duygusal bir çöküntü halidir. Çeşitli araştırmacıların söylediği gibi tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunu düşer ve tükenmişlik yaşayan kişi depresyon, anksiyete vb. ruhsal veya bedensel sağlığını yitirebilir. (Özyurt ve ark., 2006, s:1)

Literatürde öğretmenlerin, ruh sağlığı ve mesleki kavram olarak karşımıza çıkan "burnout" sözlük anlamıyla; enerji güç ya da kaynakların aşırı talepler yoluyla tükenmesi biçimde tanımlanmaktadır. Kısacası burnout, bazen fiziksel rahatsızlıklarla karakterize olan, değişmeden kalan, işe ilişkin stresin kronik bir periyodundan sonra ruhsal ve fiziksel enerji azalması durumu için kullanılan popüler bir terimdir (Glansé, 1986, Akt Baysal, 1995, s:44). Genellikle araştırmacıların ve bilim adamlarının üzerinde durdukları konu kişinin iş, çalışma, aile ortamındaki enerjisinin azalmasıdır.

Tükenmişlik çoğunlukla bir semptom örüntüsü olarak tanımlanmıştır. Tükenmişliği yaşayan kişi, genelde, kişisel mesleki doyumsuzluk ve yorgunluğun karmaşık bir duygulanımını yaşadığının farkına varır. Ancak bu duyguların dile getirilmesinin zor oluşu ve belirgin beklentilerin olmayışı, bu durumun sıklıkla göz ardı edilmesine neden olur.

Bunun bedeli ise, gittikçe artan bir şekilde işten soğumadır. İşe gitmeyi istememe, yüklenmişlik, tahammülsüzlük, kendinden şüphelenme ve kendilik imajında uygun olmayan şekillerde davranma görülür (Dolan, 1987, s: 3). Gittikçe artan bir şekilde ortaya çıkan tükenmişlik bu hallerden tespit edilebilir.

Tükenmişlik, bireyin, ters giden bir şeyin olduğunu ve buna inanmayı reddeder olduğunda gelişir. Bu durum sürekli ümitsizlik ve olumsuzluğun olduğu bir enerji tükenişidir. Bir görüşe göre; tükenmişlik, değişimi imkânsız görünen durumların insan ruhuna çizdiklerinin birikimi ile oluşan bir durumdur. Bu bir “mesleksel otizm”dir. Bu durum insan ruhunun çöküşünü ifade eder. Sinsice gelişen bir süreçtir. Duruma engel olma çabası görülmez, hatta bazen uyum gibi görülebilir. Oluşumculuk yok olur, daha iyisi için uğraş verilmez (Starlie, 1979, Akt.:Baysal, 1995,s:27). Tükenmişliğin tespiti oldukça güç bir iştir. Çünkü tükenmişlik sinsice meydana çıkar.

Bireylerin işleri gereği karşılaştıkları insanlara karşı duyarsızlaşmaları, duygusal yönden kendilerini tükenmiş hissetmeleri ve kişisel başarı ve yeterli duygularının azalması şeklinde ortaya çıkan tükenmişlik (burnout) daha çok insanlarla yüz yüze ilişki gerektiren mesleklerde görülen bir olgudur (Ergin, 1992, s:143). Öğretmen, polis, bankacı ve doktor gibi iletişimle ilgili işlerde daha sıklıkla rastlanan bir durumdur.

Tükenmişliğin en önemli sebebi strestir. Cherniss’e göre tükenmişliğin kökünde stres vardır. Bu stres, taleplerin başa çıkma kaynaklarını aşması sonucunda ortaya çıkmaktadır. Taleplerin kaynakları aşması nedeni ile stres yaşayan birey başa çıkma yolu olarak ilk adımda stres kaynağını ortada kaldırmayı dener. Bunda başarılı olamadığı takdirde ikinci adımda egzersiz yapma, derin düşünme gibi bir takım stresle başa çıkma tekniklerine başvurarak rahatlamaya çalışır. Bunda da başarılı olamasa birey duygusal yükünü azaltmak için iş ile psikolojik olarak ilişkisini kesme çabasına girer.

Bu çabanın belirtileri; güdü azalması, müşteri, yönetici ve iş arkadaşlarına karşı olumsuz tutumlar ve iş yaşamına ilişkin hedef küçültme şeklinde ortaya çıkar. Özetle bu modele göre tükenmişlik; kontrol edilemeyen stres durumlarına karşı bireyin verdiği bir başa çıkma tepkisidir (Yıldırım 1996,s4-5). Stres modern hayatın kaçınılmaz bir durum. Ancak düzeyi ve yaşanış şekli stresi zararlı kılacak etken. Ve tükenmişlik da bu stresle başlayıp gelişen bir durum olarak ortaya çıkıyor.

Bir diğer görüşe göre, tükenmişlik bir stres denklemdir. İlerleyici bir stres sürecidir (Mc Carty, 1985). Maslach’a göre tükenmişlik; fiziksel tükenme, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik hisleri, negatif bir benlik kavramının gelişmesi ile iş, yaşam ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumlarla

belirginleşen fiziksel, duygusal bir tükenme sendromudur (Maslach ve Jackson, 1981, s:99). Bu sendrom Maslach modeline göre üç düzeyde ele alınmaktadır. Bu düzeyler aşağıdaki gibi sıralanmıştır.

1. Birinci derece tükenmişlik (hafif): Kısa süreli gerilim, üzüntü, sinirlilik ve yorgunluk belirtileri.
2. İkinci derece tükenmişlik (orta): Bir önceki evrede görülen belirtilerin iki ya da daha fazla hafta sürmesi
3. Üçüncü derece tükenmişlik (şiddetli): Ülser, kronik vücut ağrıları, migren ve baş ağrısı gibi fiziksel belirtilerin meydana gelmesi.

Tükenmişlik bireyde depresyon, uykusuzluk, cinsel istekteki azalma, baş ağrısı, alerji, kronik üşüme, yüksek kan basıncı, şeker hastalığı ve ülser belirtileri ile görülmektedir. Sonuç olarak alkol kullanımı, uyuşturucu madde kullanımı, aşırı sigara içme, iş doyumsuzluğu, aile anlaşmazlıkları, boşanma, intihar ve kazalara yol açmaktadır (Iwanicki, 1982, s:28, Akt.: Kalkan, 1996, s: 40). Kişinin iç dünyasında bu kadar büyük yankılar ve olumsuz neticeler verebilecek olan tükenmişlik hiç de hafife alınmaması gereke bir yeni zaman sendromudur.

Tükenmişlik kavramına ilk tanımlardan biri Freudenberg tarafından yapılmıştır. Bu tanıma göre tükenmişlik; “enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı istekler, taleplerden dolayı tükenmeye başlamak” olarak tanımlanmıştır (Işıklar, 2002, s,1). Bu tanımdan da anlaşılacağı gibi kişi işinde veya sosyal yaşantısında aşırı istek ya da güç harcaması ile tükenmişlik başlangıcı arasında doğrudan bir ilişki göze çarpmaktadır.

Tükenme yavaş ve sinsice başlar. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da tükenme sürekli gelişen bir durumdur. Kişi, haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca, belirlediği ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiç bir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir. Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce, genellikle ya bir iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır.

Bazen çok seyrek de olsa, herhangi bir olay olmadan birdenbire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yetenekli insanlar oldukları için, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde, içlerinde olup bitenlerin farkında değildirler (Freudenberg, 1977, s:60). Özellikle tükenmişliğin ilk dönemlerinde fark edilebilmesi çok önemlidir. Ancak ilk dönemleri yaşanırken kişinin tükenmişliğin farkına varılması pek mümkün olamamaktadır.

Bu durum kişisel kaynakların sona dayandığı, normal günlük olaylar karşısında sürekli bir ümitsizlik ve negativizmin yer aldığı, enerjinin tükenişidir. Bir görüşe göre; tükenmişlik, değişimi imkânsız görünen durumların insan ruhuna çizdiklerinin birikimi ile oluşan bir durumdur. Bu bir "mesleksi otizm"dir. Bu durum tam anlamıyla insan ruhunun çöküşüdür (Çam, 1992, s: 155). Tükenmişlik, bireyin ters giden bir şeyler varken buna inanmayı reddettiği duruma gelişir.

Feudenberger tükenmişliği; enerji, güç veya kaynaklar üzerindeki aşırı isteklerden ve taleplerden dolayı tükenmeye başlamak olarak tanımlamıştır (Tümkiye, 1996: s:10). Bu tanımdan anlaşılacağı üzere tükenmişlik başlangıcı enerjinin ve gücün en çok olduğu dönemlere rastlamaktadır.

Hekimlik, hemşirelik, öğretmenlik gibi alanlarda profesyonelin mesleğini uygularken, yaptıklarına kendi inancını, umudunu, yardım verdiği insana karşı, ilgi ve duyarlılığını katması gereklidir. Çünkü yalnızca bir teknisyen gibi çalışıldığında yardım eden ile yardım edilen arasındaki iyileştirici ya da öğretici bağ kurulamaz. Ancak bu oldukça yorucu bir iştir.

Profesyonelin bunu gerçekleştirebilmek için enerjiye ve ödüllendirmeye gereksinimi vardır. Bu enerji sürekli olarak beslenmediğinde, zamanla kişide duygusal yorgunluk, işine yabancılaşma ve kişisel başarıda azalma ile kendini gösteren tükenme sendromu ortaya çıkabilmektedir (Sayıl ve Ark, 2000, s:200). Enerjisi biten bir profesyonel tükenmişlik sendromu ile karşı karşıyadır. Artık üç aşamada kendini gösteren tükenmişlik sendromu çeşitli boyutlarda kişinin durumuna göre ortaya çıkabilir

Cherniss'e göre "burnout", iş stresine yanıt olarak, işe ilişkin tutum ve davranışlarda negatif değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı tutum ve davranışlarda negatif değişiklikler göstermeyi, hizmet verilen kişiye karşı ilginin kaybını, bitkinlik duygusunu, hayal kırıklığını, kötümserlik ve karamsarlığı, kaderciliği, kişinin işine motivasyonunun ve bağlılığının azalmasını, ilgisizliği, negatifsizliği, irritabiliteyi getirir.

Diğer iş arkadaşlarına ve hizmet verdiği kişilere kızgınlığı, sistemi ve hizmet verilen kişileri suçlayarak başarısızlığını rasyonalize etme eğilimini, değişikliğe direnci, insanlara karşı katılığın artışı, üretkenliğin yitimini içeren bir olgudur. Burnout, geçici yorgunluk ve zorlanma ile işi bırakmaya neden olan tutumsal değişikliklerden farklıdır. (Firth, Mc Intee, Mec Keown, Britton, 1986; Akt.; Baysal, 1996, s, 12)

Tükenmişliğin işlevsel tanımı Maslach ve Jackson [1981] tarafından yapılmıştır. Maslach ve Jackson tükenmişliği; fiziksel bitkinlik, kronik yorgunluk, çaresizlik ve ümitsizlik duyguları, olumsuz benlik kavramı gelişimi, işe, yaşama ve diğer insanlara yönelik olumsuz tutumları içeren fiziksel, duygusal ve mental bir tükenme sendromu olarak tanımlanmıştır (Özer, 1997, s: 9). Tükenmişlik sadece ruhsal ve psikolojik etkileri olan bir sendrom değil, bu durumların yanında fiziksel etkilerde gözlemlenir.

Tükenme, çalışanların hizmet verdikleri insanlara karşı ilgilerinin kaybolmasını içerir. Tükenmişlikte fiziksel tükenmeye ek olarak çalışanların ilgili oldukları insanlara uzun bir süre en ufak olumlu bir duygu, sempati ya da ilgi duymadığı bir duygusal tükenmeyle de karakterizedir. Böyle bir durumda bu kişilerde sıklıkla insanları çok alaycı ve insancıl olmayan bir tarzda algılama gelişir.

Daha sonra onları küçük düşürecek şekilde hitap etme ve buna göre de yardım etme davranışları gelişir. İnsancıl olmayan bu sürecin bir sonucu olarak bu insanların o problemlerle nasıl olsa layık oldukları görüşü gelişir. Sonuç olarak verilen hizmet ya da gösterilen ilginin niteliğinde bir bozulma

görülür (Weiskopf, 1980; Mazur ve Lynch, 1989, Akt.: Gencer, 2002, s:14). Bu bozulma eğer önlem alınmazsa hayat boyu sıkıntıları devam edebilecek kadar derin etkilere sahip bir sendroma dönüşebilir.

II.1.2. TÜKENMİŞLİK MODELLERİ VE ALT BOYUTLARI

II.1.2.1. Maslach Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları

Maslach'ın belirttiği üç bileşenli “burnout” sendromu, geleneksel iş stresi teorilerinden, bir uzaklaşmayı içermektedir. Bu üç bileşenin, emosyonel tükenme (Duygusal tükenmişlik), bölümü bir dereceye kadar sağlam bir stres değişkenine benzemektedir. Depersonalizasyon (Duyarsızlaşma) bileşeni ise, insana hizmet veren mesleklerde görev alan kişilere özgü olduğu var sayılan, bir dereceye kadar stres reaksiyonu olarak yeni bir yapıdır.

Bireysel başarı (Kişisel başarısızlık) eksikliği duyguları ise, eski ve yeni bilgilerle ilgili uçlar arsına olan bir kavramdır (Jackson, Schwab, Schuler, 1986, ; Baysal, 1996, s:45). Tükenmişlik sadece tek bir kavram olarak ele alınacak kadar basit bir olgu değildir. Belirtilerini önleme yöntemlerini belirlerken mutlaka alt boyutlarına inilerek çalışma yapılmalıdır.

Tükenmişlik bir sendrom olarak ortaya çıkmadan önce alt boyutlarda gelişir. Maslach tükenmişlik modeline göre Tükenmişlik üç alt boyutta başlar ve gelişir. Bu boyutlar;

- Duygusal Tükenmişlik
- Duyarsızlaşma
- Kişisel Başarısızlık

Çam (1991) ise aynı durumları şu yaklaşımla açıklar.

Maslach, ”tükenmişlik” olgusunun üç bileşenli sendrom yaklaşımına göre kavramlaştırmıştır ve şu şekilde düzeylere ayrılmıştır.

- Fiziksel yorgunluk ve bitkinlik hissi
- İş ve hizmet verilenlerden soğuma, uzaklaşma şeklinde psikolojik yorgunluk
- Kendi kendinden şüphelenmeyi içeren ruhsal yorgunluk (Beemserboer, Baum,1984; Çam, 1991s:142)

II.1.2.1.a.Duygusal Tükenmişlik

Çalışanların kendilerini yorgun ve duygusal yönden aşırı yıpranmış hissetmeleri, diğer bir deyişle kişinin işinde aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar (Özer, 1998, s:22). Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılması şeklinde ortaya çıkar.

Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığı düşünür. Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün

işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır(Cordes ve Dougherty, 1993; Akt.:Torun, 1995, s:45). Bu duruma yakalananlar kendilerini, yeni bir güne başlayabilmek için gerekli enerjiden yoksun hissederler. Duygusal kaynakları tamamen tükenmiştir. Tekrar doldurmak için yeni kaynak bulamazlar (Örmen, 1993, s:12). Duygusal tükenmişlik, duygusal anlamdaki bir çok davranışı artık yaşayamadığı gözlemlenir.

Enerji eksikliği ve bireyin duygusal kaynaklarının bittiği hissine kapılmasıyla ortaya çıkar. Bu duygusal yorgunluğu yaşayan kişi, hizmet verdiği kişilere geçmişte olduğu kadar verici ve sorumlu davranmadığını düşünür.

Gerginlik ve engellenmişlik duygularıyla yüklü olan birey için ertesi gün yeniden işe gitme zorunluluğu büyük bir endişe kaynağıdır. (Torun, 1997, s: 47). Stresin sonucu ortaya çıkan tükenmişliğin bu boyutunda yapılan işe duyguların etkisi olan hallerde örneğin kendini dinamik hissetme işe motive olma gibi çok ciddiye varabilecek şekilde sıkıntılar meydana gelir.

II.1.2.1.b. Duyarsızlaşma

Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine, nesne gibi davranmalarıyla kendini gösterir. İş görenler, etkileşimde buldukları kişilere ve örgüte karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı bir tavır takınabilirler. Küçültücü bir dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır (Torun, 1997, s: 47). Kişilerin duygusal tükenmişlikle yaşadıkları ruhsal ve duygusal boyuttaki yılma duyarsızlaşma ile kendini etrafına umursamaz bir hal takınması ile devam eder.

İşi gereği karşılaştığı diğer insanlara işine karşı geliştirilen soğuk ilgisiz, katı hatta insani olmayan tutum tükenmişlik sendromunun ikinci ayağı olan duyarsızlaşmayı oluşturur. Dozu gittikçe artan bu negatif reaksiyon çeşitli şekillerde ortaya çıkar. Kişi karşısındakine aşağılayıcı ve kaba davranır; onların rica ve taleplerini göz ardı eder (Cordes ve Dougherty, 1993, Akt.: Torun, 1995, s:45). Özellikle iş çevresiyle girilen sağlıksız ilişkiler duyarsızlaşma da daha etkindir. Özellikle çabuk patlamalar, ani öfkelenmeler, umursamazlık halleri duyarsızlaşma boyutunda daha çok görülür.

Çalışanların hizmet verdikleri kişilere birer insan yerine birer insan gibi davranmalarıyla kendini gösterir. Bu durumdaki iş görenler etkileşimde buldukları kişilere ve çalıştıkları örgütlere karşı mesafeli, umursamaz ve alaycı tavır takınırlar.

Küçültücü dil kullanma, insanları kategorize etme, katı kurallara göre iş yapma ve başkalarından sürekli kötülük geleceğini sanma duyarsızlaşmanın diğer belirtileri arasındadır(Torun, 1995, s:48). Konuşma, tahammülsüz ve hoşgörüsüz tavırlar duyarsızlaşma ile kendini gösterir. Bu hal sosyal hayatta ve hatta aile hayatında da görülebilir.

Kişi gerekli yardımı ve servisi sağlamada başarısız olur. Diğer insanların hayatından çıkıp kendisini rahat bırakmasını içten arzu eder (Örmen, 1993, s:12). Bu durumdaki kişi diğer insanlara karşı saygısız ve küçük düşürücü davranabilir. Öyle ki özellikle altlarına karşı bayağı tavır ve tutumlar, onların değersiz olduğu fikri üstlerden de koşulsuz nefret duyarsızlaşma ile ortaya çıkabilmektedir.

Depersonalizasyonla, yani kişisel ilişkilerin kesilmesi ile ilgili yapılan diğer çalışmalarda; Bireyleri kendisinden uzaklaştıracak şekilde davranmaya yatkınlık, diğerlerine düşmanca davranma ve olumsuz reaksiyonlar verme, ilgisizlik, diğerlerine ilgi göstermeme, reddetme, diğerlerine ilgi gösterme de bir yoksunluk olmak üzere temel dört faktörün önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. (Çam, 1992, s: 155)

II.1.1.2.c.Düşük Kişisel Başarı Hissi

Kişisel başarı, kişinin işindeki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar. Kişisel başarısızlık ise, kişinin kendisini işinde yetersiz ve başarısızlık olarak değerlendirmesini ifade eder. Bu aşamada kişi kişisel olara başarısızlık duyguları ile doludur.

Başkaları hakkında geliştirdiği olumsuz düşünce tarzı, kişinin kendisi hakkında negatif düşünmesine yol açar: Kişi bu düşünce ve yanlış davranışları ile kendisini hisseder. Kendisini kimsenin sevmediğine dair bir duygu geliştirir. Kendisi hakkında başarısız hükmünü verir. İşte bu noktada tükenmişliğin üçüncü aşaması olan düşük kişisel başarı hissi ortaya çıkar (Örmen, 1993, s:13). Sanki dünyadaki tüm olumsuzlukların sebebi kendisi imiş gibi algılamaya kadar gidebilecek bir ümitsizlik kişisel başarısızlıkta kendini gösterir.

Bireylerin kendileriyle ilgili değerlendirmeleriyle olumsuz bir nitelik kazanmasının sonucu olarak, işinde ve işi gereği karşılaştığı kişilerle ilişkilerinde başarısızlık ve yeterlilik duygularında azalma görülür. İşinde ilerleme kaydedemediğini, hatta gerilediğini düşünen bu kişiler kendilerini suçlu hisseder (Cordes Ve Dougherty, 1993; Torun, 1995, s:47). Başarısızlığın artması ve iş yapabilirlikteki düşüşle beraber, öz güven yitimi de kendini çokça gösterir.

II.1.2.2. Edelwich Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları

Maslach tükenmişlik modelinin yanında başka bazı tükenmişlik modelleri de bilinmektedir. Bu modellerden biriside Edelwich modeli. Edelwich, tükenmişlik sendromunun dört aşama geliştiğini ve dört aşamada çıktığını belirtmiştir (Özer, 1998, s: 14-15). Bu aşamalar aşağıda sıralanmıştır.

- İdealist coşku ve hayal kırıklığı
- Durgunlaşma
- Engellenme
- Apati

II.1.2.2.a. İdealist Coşku

Kişide enerjinin, umudun ve beklentilerin yüksek olduğu dönemdir. Mesleğin amaçlarına ulaşmak için yüksek bir motivasyon vardır. Mesleki eğitimi sürdürmeye ilişkin ısrarlı bir istek de vardır. Bu aşamada kişi övgü beklerken, ön yargılı tutumlarla, mesleki ilkeler ve amaçları zedeleyen engeller ve sorunlarla karşılaştıkça, yavaş yavaş durgunluk aşamasına girmeye başlar. Bu süre çoğunlukla çalışmaya başladıktan sonraki bir yıl içinde ortaya çıkar.

II.1. 2.2.b. Durgunluk

Kişinin enerji düzeyi düşmeye başlar ve iş yavaşlatma düşünceleri ortaya çıkar. Artık idealizmin, ilkelerin, amaçların ilk aşamadaki gibi peşine düşülmez. Görev ve ilgili beklentilerde hayal kırıklığı yaşanmaya başlanır. Bu devam ettiğinde kişinin iş doyumunu azalır. İş dışındaki ilgiler (arkadaşlık, spor, boş zaman etkinlikleri, ailesi, evi) daha önemli duruma gelir.

II.1. 2.2.c. Engelleme

Kişi zaman geçtikçe mesleğinin amaçlarını başarma gayretlerinin düşünür. Amaçları engellenmiş ve gerçekleştirilmemiştir. Engellenme iki kaynaktan ortaya çıkmaktadır. İlki, kişinin diğerlerine yardımcı olmayarak engellenmesi, ikincisi ise diğerlerine yardımcı olmak için kendi ihtiyaçlarını duyuramamaktan dolayı engellenmesidir. Bu süreç devam ettiği zaman tükenmişliğin son aşamasına girilir.

II.1. 2.2.d. Apati

Artık ilgisizlik ve duyarsızlık kişinin işinin her yönüne yansır. İşe geç gelme, işten erken ayrılma, bazen işe gelmeme olayları yaşanır. Yapılan iş mekanik bir şekilde yapılır. Genel doyumсуuzluğu, yakınma, çekişmeler, tartışmalar tipik tükenmişlik belirtileridir.

II.1.2.3. Perlman Ve Hartman Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları

Perlman ve Hartman'ın (1982) modeli, algısal bir odağa sahiptir. Bireyin kişisel ve çevresel değişkenleri özünde yorumlanmaktadır. Bu modele göre tükenmişlik, strese bir reaksiyon sonucudur. Model, bireysel özellikleri ve kurumsal/sosyal çevreleri stresin algılanması ve etkisinde rol alan önemli faktörler olarak formüle etmektedir. Modele göre bireyler strese bir reaksiyon sonucu olarak çeşitli durumlar yaşayabilirler ve bunun sonucunda da etkin yada etkin olmayan başa çıkma yollarıyla süreci belli aşamalardan itibaren yeniden devam ettirebilirler. (Baysal, 1996, s:26) Modelin dört aşaması bulunmaktadır.

- Durumun strese götürme derecesi,
- Algılanan stres düzeyi,
- Strese tepki,
- Strese verilen tepkinin sonucu.

II.1.2.4. Suran, Sherian Tükenmişlik Modeli ve Alt Boyutları

Bu tükenmişlik modeli Ericson'un kişilik gelişimi kuramını temel alarak, burout'u dört aşamalı gelişimsel bir şemayla açıklamaktadır. (Suran, Sherian, 1985, s: 741-752, Akt.: Baysal,1995 :23). Bu dört aşama aşağıdaki gibidir.

- Kimlik, rol karmaşası
- Yeterlilik, yetersizlik
- Verimlilik, durgunluk
- Yeniden oluşturma, hayal kırıklığıdır.

II.1.2.4.a. Kimlik, Rol Karmaşası

Mesleksel gelişme ile ilgili konuların aktif olarak dikkate alınması, lise son sınıf ve üniversitelerin ilk yıllarında başlamaktadır. Ego kimliği ve rol karmaşası arasındaki çatışma, bir meslek seçimi üzerinde ağırlık kazanır.

II.1.2.4.b. Yeterlilik, Yetersizlik

Kişinin içindeki kimlik süreci, işinde bir yeterlilik duygusu edinmesiyle son bulur. Buna çıracılık dönemi adı verilir. Bu süreç içinde aday, insanların gözünde profesyonel bir kimlik geliştirir ve bununla ilgili duyulan asksiyetinin çoğu azalır.

II.1.2.4.c. Verimlilik, Durgunluk

Çıracılığı tamamlayan birey artık bir kariyere başlar. Burada ilk kararlar bir yer ve stil seçmeyi içerir. Parasal ve kişisel stabilite sağlanır. Bu aşamada belli bazı bağlantılardan vazgeçme ve kişisel ve mesleki yaşamı dengeleme gereksinimi ortaya çıkabilir.

II.1.2.4.d. Yeniden Oluşturma, Hayal Kırıklığıdır

Bu dönemde meslekten memnuniyetsizlik yaşanmaktadır. Çalışanlara her şey tekrar tekrar yapılmış gibi gelebilir. Mesleki görevlerin yerine getirilmesinde çok az bir yenilik hissedilir. Klasik bir orta yaş krizi açıktır, incinebilirlik ve ölüm korkusu duyguları ortaya çıkabilir.

II.1.3. TÜKENMİŞLİĞİN NEDENLERİ

Tükenmişliğe neden olan etkenler incelendiğinde pek çok etkenden bahsedilebilir. Bu etkenlerin bir kısmı kişisel nedenlerden, bir kısmı ise kişinin yaşadığı çevreden kaynaklanmaktadır. Bu nedenlere, kısaca bazı kişisel nedenlerden ve bazı toplumsal nedenlere deyinilecektir.

Tükenmişlik kavramı stresle karıştırılmamalıdır. Stres uzun ya da kısa dönemli ya da olumsuz bir gerilim durumu olarak görülürken, tükenmişlik uzun dönemli ve tümüyle olumsuz etkileri olan bir durumdur (Kalkan, 1996, s:34). Stres anlık bir etkiye sahipken tükenmişlik bu etkinin çok daha şiddetlisi ve daha kalıcısıdır.

Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse

ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynakların, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir(Tümkaya, 1996, s: 4). Bu tip tetikleyicilerin etkisiyle stersin artımı ve en nihayetinde tükenmişlik baş gösterebilir. Ancak her stres kaynağı tükenmişlik yapmayabilir.

Tükenmenin nedenleri, insanın idealleriyle ilişkilidir. Tükenmiş kişi, bağlandığı bir yaşam tarzı ya da ilişkiden, beklediklerini elde edememesine bağlı bir yorgunluk ve hayal kırıklığı içindedir. Eğer insanın beklentileri gerçekten olabileceklerin çok üzerindeyse ve kişi kendi kafasındaki bu amaca ulaşmaya çalışmakta ısrar ediyorsa, huzursuzluk ve sıkıntı yolda demektir. İçinde bir yerlerde yoğun çatışmalar yaşamaktadır. Bunun kaçınılmaz sonucu ise öz kaynaklarının, yaşam enerjisinin ve işlev görme yeteneğinin tükenmesidir (Izgar, 2002, s:168). Bu sıkıntının ortaya çıkışı, beklentilerin gerçekleşmemesi sebebine ve idealin bitimi nedenine bağlı olarak çıkabilir.

Pek çok etkenden ortaya çıkabilen tükenmişlik için şu nedenlerde sıralanabilir:

- Kişilere ulaşamayacağı hedeflerin konulması
- Fazla iş yükü
- Düşük motivasyonlu kişilerle çalışma
- Kişinin karakteriyle işinin oluşmaması
- Sosyal desteğin az olması (Yöney, 2006)

Tükenmenin olası nedenleri olarak sayılan yeni çalışanlardaki beklentilerinin iki türü; başarı beklentisi ve organizasyonsal beklentilerdir. Başarı beklentisi kişinin, alıcılarıyla karşılaştığında nasıl başarıya ulaşabileceğini ifade eder. Organizasyonsal beklentiler; kişinin bir çalışan olarak çalıştığı meslek ve sistemlerin yapısı hakkındaki beklentilerdir.

Tahminen, tecrübesiz kişilerin, alıcıları ile karşılaştıklarında başarılarıyla ilgili yüksek beklentileri, sonuçta onları mesleklerinde bitkinliğe yöneltir, aşırı duygusal enerji, tükenmeye sevk eder. Başarı beklentileri gibi organizasyonsal beklentiler de aynı zamanda tükenmeye katkıda bulunabilir. Organizasyonsal koşullar beklenildiği gibi olmadığında, umut edilen geri bildirim alınmadığında düşük kişisel başarı duyguları ortaya çıkabilir (Tümkaya, 1996, s:21).

İş yerin yöneticilerin olumsuz tutumları, Yaş, İş yerinde toplam çalışma süresi, çocuk sayısı, işe aşırı bağlılık, işle ilgili hassasiyet, kişisel beklentiler, ekonomik yetersizlik düşüncesi, statü eksikliği, motivasyon, kişisel yaşamdaki stresler, mesleki doyum, informal destek gibi birçok kişisel özellik tükenmişlikle ilgili araştırmalarda karşılaşılan ve tükenmişlikle ilgili görülen özelliklerin başında gelmektedir.

Öğretmen stresinin ortaya çıkışı iki temel safhada olur:

- Mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirmenin öğretmen tarafından zor veya imkânsız olarak algılanılması sonucu ortaya çıkar. Sorumluluktan bir nevi kaçış olarak yorumlanabilir.

- Mesleğin gereklerinin iyi bir şekilde yerine getirilmemesini kendine saygı anlayışına ve genel bütünlüğüne yönelik bir tehlike olarak görmesinden kaynaklanır (Kyriacu, 1987, s:146, Akt.: Kalkan, 1996, s:37). Tükenmişliğin ilk belirtileri olarak ifade edilebilecek bu iki madde birer alam mekanizması olarak düşünülebilir.

II.1.3.1. Tükenmişliğin Bireysel Nedenleri

Yaş, evlilik, aile, statü, çocuk sayısı, eğitim, kendini işine adanma ve aşırı bağlanma, iş kolik olma, bireyin ego gücü ve kişilik, kişilik karakterinin özgün bir seyri olan dayanıklılık, yaşam olayları. A tipi kişilik (hırs, rekabet, vs.) özelliklerinin bulunması, öz-saygı engellenme, deneyim, kendindeki değişimi fark edemeyiş, kendi kendisi için koyduğu sınırlamalar, kişisel yaşamdaki stresler. (Çam 1989, s: 5–7)

- Kronik ruh hastaları ile çalışmak,
- Kronik ilerleyici ve ölümcül hastalığı olan kişilerle çalışmak,
- Mesleki gelişimin ve eğitimin yetersiz kalması,
- Yeterli sosyal desteğe sahip olmamak,
- Hobiler vb. dinlendirici etkinliklerin bulunmaması,
- Mizah duygusuna sahip olmayan, her şeyi çok ciddiye alan kontrolcü bir yapıya sahip olmak,
- Başarısızlık aşırı duyarlı, engellenme eşiği düşük bir insan olmak (Dolunay, 2001, s:21), gibi pek çok bireysel neden tükenmişliğe sebep olmaktadır.

II.1.3.2. Tükenmişliğin Çevresel Nedenleri

İşin niteliği, kurumun tipi, işteki rol, haftalık çalışma saati, kurumun özellikleri, iş yükü, iş gerilimi, meslektaş desteğinin düşük düzeyleri, ilerleme fırsatının olmaması, rol karmaşası, rol belirsizliği. Rol netliğinin ve örgütsel desteğin olmayışı, ödüllendirilmeyen iş koşulları, çalışma şekli, mesleğin ilerlemek için açık olup olmaması, iş ilişkileri, çalışanların toplanma sıklığı, iş aralarını (molaların) olup olmaması, diğer işler ve yönetimle ilgili işlerle geçirilen zamanın miktarı, idari baskı, yetersiz ücret.

Aşırı kırtasiye işi, yetersiz eğitim, gerekli takdiri görmeme, önemli kararlara katılmayışı, organizasyonun alanlarını gereksinimlerini karşılamayışı, örgütsel işleyişteki kusurlar, ev- iş çatışması, işin yüksek performans gerektirmesi. İş ortamının atmosferi, yüksek ses, kötü ulaşım, kasvetli ve monoton görsel düzenleme, uyarı ve farklılığını eksikliği.

Hizmet verilenlerin niteliği, sahip olunan problem tipleri ve sıklığı, iş ortamındaki iletişim örüntüsel, yetersiz görevli, yetersiz araç, bozuk tanımlanmış hiyerarşi, ailesel, ekonomik ve toplumsal

etkenler (Çam, 1989, s: 5-7). Yukarıda sayılan ve çevrenin etken olduğu tükenmişlik nedenleri daha da artırılabilir. Ancak buradaki nedenler incelendiğinde hepsinin kökeninde stresin olduğu göze çarpmaktadır.

Başka bir bakış açısından ise çevresel nedenleri sıralayan Sayıl (2000) ise şu sıralamayı yapmıştır (Sayıl ve Ark.,2000, s:205).

- Demokratik olmayan, hiyerarşik ve merkeziyetçi bir yönetim tarzı,
- Yapıcı olmayan eleştirir bir tarzın kullanıyor olması,
- Nesnel ödüllendirme araçlarının olmaması,
- Çalışanlara eleştiri ve ödüllendirme konusunda eşit davranılmaması,
- Çalışanların mesleki gelecekleri konusunda kendilerini güvensiz hissetmesi, belirsizlik ve engellenme yaşıyor olmaları,
- Çalışanların biraz dinlenebilecekleri, birbirleri ile konuşup dertleşebilecekleri bir ortamlarının ve zamanının olmaması,
- İş yerinde çalışanların bilgi ve becerilerini güncelleştirebilecekleri sürekli bir eğitim olanağının olamaması,
- Zaman alıcı, rutin bürokratik işlerin yoğun olması,
- Çalışanların gereksinimlerini dikkate alan bir yönetim anlayışının bulunmaması,
- İş yükünün fazla olması,
- Hep aynı hasta/hizmet sunulan türü ile çalışan, sürekli aynı yapma,
- Sürekli olarak ağır, yavaş ilerleme gösteren hastalarla / hizmet sunulanlarla çalışma,
- İşin rutin olması, araştırma vb. heyecanın bulunmaması,
- Uzun çalışma saatleri.

Çevresel etkenler iş ortamından, arkadaşlardan, aileden, kişinin iç dünyasının dışındaki tüm etkenlerden kaynaklanabilir.

II.1.4. TÜKENMİŞLİĞİN BELİRTİLERİ

Hayatının büyük bölümünü iş kolik olarak geçiren ve çeşitli sebeplerle yoğun iş yükü altında yaşayan kişiler "tükenme" durumuyla karşı karşıya kalırlar. Bu insanlar bazen yoğun olarak "hayat çekilmez" duygusunu olarak yaşarlar. Bu duygu, Dr.Freudenberger tarafından "tükenme" belirtisi olarak tanımlanmıştır. Tükenme belirtisi, genellikle "çok başarılı" olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada, kendi üzerine düşen den fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür (Baltaş ve Baltaş, 1998, s: 77). Bu durumda aşırı idealize olup da hayal kırıklığı yaşayan yada kendi sınırlarını tespit edememiş ve onların üstüne çıkamayınca bunu çok büyük bir egosal sorun haline getirerek yoğun stresi başlatan kişiler de görmek mümkündür.

Tükenme yavaş ve sinsice başlar. Ortaya çıkışı ne kadar ani olsa da gelişimi süreklilik içeren bir durumdur. Kişi, haftalar, aylar, hatta yıllar boyunca bir ideale ulaşmak için kendini zorlamıştır. Bir gün, daha önce hiçbir uyarıda bulunmadan ani bir belirti, ona tükendiğini gösterir.

Tükenmişlik sendromu fiziksel, duygusal ve zihinsel bulgu ve belirtiler içerir. Fiziksel tükenmişlik belirtileri; kronik yorgunluk, güçsüzlük, enerji kaybı, yıpranma, hastalıklara daha hassas olma, sık baş ağrıları, bulantı, kas krampları, bel ağrısı, uyku bozuklukları gibi değişik sorun ve yakınmaları içerir. Duygusal tükenmişlik bulguları depresif duygulanım, desteksiz, güvensiz hissetme, ümitsizlik, evde gerilim ve tartışma artışı, kızgınlık, sabırsızlık, huzursuzluk gibi negatif duygulanımlarda artış, nezaket, saygı ve arkadaşlık gibi pozitif duygulanımlarda azalma içermektedir. Zihinsel tükenmişlik bulguları doyumсуuzluk, kendine, işine ve genel olarak yaşama karşı negatif tutumlar içerebilir. Sonuçta işi bırakma, savaşklama gibi davranışlar görülebilir(Ersoy, 2006, s,3).

Tükenme durumuna gelmeden kısa bir süre önce genellikle ya bir iş baskısı, ya bir aile üyesinin hastalığı ya da arka arkaya gelen sınavlar gibi bazı çevresel koşullara rastlanır. Bazen çok seyrek de olsa, herhangi bir olay olmadan birden bire ortaya çıkar. Tükenmiş kişiler, zayıf yönlerini iyi gizleyebilen, becerikli ve yeterli olduklarından, çoğunlukla bu durumun ilk dönemlerinde, içlerinde olup bitenleri fark edemeyen kişilerdir (Şahin, 1998c, s: 65). Tükenmişlik yaşama oranı daha yüksek kişilerin daha çok çalışkan ve becerikli iyi eleman gözüyle bakılan çalışanlardan çıkması çok dikkat çekicidir.

"Tükenmişlik insanlar "hep belli bir ideale hizmet etmek üzere işe başlamışlardır. Bu ideal, belki romanlardakine benzeyeceğini düşünülen bir arkadaşlık ya da kusursuz bir okul yaşamı olabilir.

İnsanların idealler listesi sonsuzdur; bir yeteneğe erişmek; bir sorunun çözümüne kavuşmak; toplumda bir yer edinmek; para, güç elde etmek; pırıl pırıl bir meslek yaşamına ulaşmak (Şahin, 1998c, s: 65). Tükenmişliğin belirtileri eğer başlık halinde sıralanırsa şu başlıklar uygun olabilir.

II.1.4.1. Tükenmişliğin Psikolojik-Duygusal Belirtileri

Diğer insanları eleştirme, duygusuz bir davranış, insanlarla ilgilenmeme, düşük kişisel başarı hissi, hayal kırıklığı sıkılma, depresyon, endişe, umutsuzluk, zayıf konsantrasyon, alınganlık, yabancılaşma ve tek başına kalma duyguları içerir.

Deckard ve arkadaşlarına göre tükenmişlik teşhisi yapılacak kişide değer yargılarında sapmalar, hayatında çok büyük değişikli değışikliğe inanç, boşanma yada mesleği değıştirme düşüncesi gibi, toplumdaki uzaklaşma, çeşitli bağımlılıklar, sürekli ilaca sığınma, acıma duygusunun kaybı, depresyon, intihar, iş veriminde düşme vb. durumları içerir bir ruh hali içine girilir.

Tükenmişliğin belirtilerini maddeler halinde sıralanabilir (Çam,1989, s.9-11). Bu belirtiler hem ruhsal hem de duygusal anlamda da düşünülebilir.

- Çabuk öfkelenme, ani irritasyon ve engellenme belirtileri,apati,negativizm,

- İşten nefret etme,
- Şüphe ve endişe,
- Alınganlık, takdir edilmediğini düşünme,
- İş doyumsuzluğu, işe geç gelme, gelmeme,
- İlaç, alkol, sigara alımı ya da alımında artma,
- Özgüven ve özsaygıda azalma,
- Evlilik, aile çatışmaları, aile ve arkadaşlarından uzaklaşma. Tükenmişliğin psikolojik belirtileri olarak sayılabilir

II.1.4.2. Tükenmişliğin Davranışsal - Fiziksel Belirtileri

İnsanlarla daha az zaman geçirme, yavaşlık ve yerinde olmama davranışları sergileme, yetersiz kayıt tutma, acı söz, herkese şüpheyile bakma, evde ve işte konuşmaktan kaçınma, sık sık gözyaşı ve duygusal patlama belirtileri gösterme davranışları içerir.

Hızlı kalp atması, uykusuzluk, yorgunluk, enfeksiyona karşı direncin azalması, zayıflık ve sersemlik, hafıza problemleri, kilo değişimleri, mide şikayetleri, mutsuzluk, kronik hale gelmiş iyileşmeyen hastalıklar, hipertansiyon, baş ve kas ağrıları.

Ayrıca fiziksel belirtiler şu şekilde sıralanabilir(Çam,1989, s.9-11). Bu belirtiler hem davranışsal hem de fiziksel belirtilerdir.

- Yorgunluk ve bitkinlik
- Kolay kolay geçmeyen soğuk algınlığı ve gripler.
- Sık baş ağrıları.
- Gastrointestinal bozuklulardan sıkıntı çekme,
- Uykusuzluk,
- Solunum güçlüğü,
- Kilo kaybı,
- Uyuşukluk,
- Deri şikâyetleri,
- Genel ağrı ve sızılar,
- Yüksek kolesterol,
- Kronik kalp rahatsızlığı insidansının artışı

II.1.5. TÜKENMİŞLİĞİ ÖNLEME

Tükenmişlik yukarıda sıralanan maddelerin hepsinin çözümlenmesi ile çözümlenebilecek bir sorun olmaktan ziyade bir bütünlük içinde sistem bazında çözümlenebilecek bir sorundur. Yani hem bireysel anlamda, hem kurumsal anlamda ve hem de tüm sistemden kaynaklanan elemanların birlikte çözümlenmesi ile tespit ve çözümlenebilecek bir sorundur. Önemli olan husus tükenmişliğin tespit edilerek çok erken dönemde teşhis ve tedavi edilmesidir. Çünkü yerleşik ve ilerlemiş bir tükenmişliğin giderilmesi oldukça zordur.

İnsana hizmet veren mesleklerde sistemdeki ödül kaynaklarının artırılması, uzun çalışma saatlerinin azaltılması, düşük ücret sorununun giderilmesi, tatil ve sosyal yetkileri paylaştıran yönetim yaklaşımlarına yönelmesi için devletin önderlik etmesi, gerçekleştirilmesi gereken değişikliklerin başında gelmektedir. Bu tür düzeltmeler aslında tükenme sorununun büyük ölçüde üstesinden gelmeyi sağlayabilir.

Tükenmişliğin önlenmesi için yapılabilecekleri sıralayan araştırmacıların bulgularını derleyen sayılı aşağıdaki bazı bulgulara ulaşılmıştır.(Bailey, 1985; Çam, 1991; Beemsterboer, Baum, 1984; Freudenberger, 1974; Iveson, 1983; Kövecses, 1980; Maslach, 1979, Sayıl ve ark, 2000, s: 207-211). Bu bulgular içinde devlet bazında yapılabilecekler, iş yeri yöneticileri bazında yapılabilecekler, iş arkadaşları bazında yapılabilecekler, ailesinin yapabilecekleri ve bireysel anlamda yapılabileceklerdir.

- Yöneticilerin yalnızca hizmet sunulan kişilere karşı değil, bu hizmeti sunan kendi elemanlarına karşı da destekleyici olmaları ve onların sağlığına özen göstermeleri gerekir.
- Yöneticiler çalışanlarına karşı açık olmalı, sıkıntılı bir durumda kendisine başvurabileceklerinin mesajını sözel ve davranışsal olarak verebilmelidirler.
- Daha kıdemli iş arkadaşları, işe yeni başlayan kişilere gerçekçi ve aşırı idealize olmayan daha adaptif rol modelleri olabilmelidir.
- Özellikle erkekler için iş yerinde destekleyici bir ortam içinde olmanın kritik bir önemli olduğu bildirilmelidir.
- Kişinin insan olarak sınırlılıkları olduğunu ve sorumluluklarının sınırlarını bilmesi, gereksiz ve kaldıramayacağı yüklerin altına girmesini önleyebilir.
- Kişi, yaşamının iş dışındaki alanlarını geliştirmesi için teşvik edilmelidir.
- Hobileri olan, sosyal ilişkileri zengin kişiler tükenmeye karşı daha donanımlıdır.
- İş yerindeki rutin alışkanlıklarını bırakan, monotonluğu azaltmak, örneğin her öğle tatilini aynı kişilerle aynı yerde geçirmek yerine değişik öğle tatili planları yapmak yararlı olabilir.
- Tükenme yaşayan ve psikiyatrik yardım için başvuran kişilerin yaşamlarındaki diğer değerli alanları keşfetmelerine, yaşamdaki öncelikleri yeniden belirlemelerine yardım edilmelidir.

- İş dışında hoşça vakit geçirecekleri alanlara yönelmeleri ve sosyal ilişkilerini geliştirmeleri sağlanmalıdır.

II.1.6. ÖĞRETMEN TÜKENMİŞLİĞİ

Eğitimde stres, benlik ile ideal benlik arasında görülen farklılık olarak tanımlanır. Kişi olmak istediği ideal öğretmen modelini zihinde oluşturmuştur. Bu ideal benlik öğretmeni ideal kişi olmaya ve başarıya motive eder. Okul çevresinde karşılaştığı sorunlarını yine ideal benliğine bağlı olarak çözmeye çalışır. Sorunlarla başa çıktığı da kendine güveni artarken, karşıt durumda ideal benliğine uygun hareket edememe öğretmen stresine yol açar.

Öğretmenlik mesleği, yoğun stresörler nedeniyle, özellikle ruhsal sağlık ve buna bağlı olarak çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir. Olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını etkileyebilir. Bu tür etkileme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesini azaltabilir (Baysal,1995, s:14). Bu durumda ise öğretmenin ilk olarak verimi ilerleyen zamanlarda ise mesleksi hemer tüm özelliklerinde ciddi kayıplar göze çarpar.

Mesleğin gereklerini tam olarak yerine getirmenin öğretmen tarafından zor ve imkânsız algılanması ve mesleğin gereklerini iyi bir şekilde yerine getirilmemesinin benlik sayısına ve genel bütünlüğüne yönelik bir tehlike olarak görülmesi öğretmen stresinin ortaya çıkış safhalardır (Kalkan, 1997,s: 34). Öğretmenler de stresi ortaya çıkaran bu şartlar iyi algılanmalıdır.

Öğretmenler çocukların dersini sevmeleri ve çalışma alışkanlıkları kazanmalarının yanında benimseyecekleri değer yargıları ve tutumlar açısından da önem taşımaktadır. Okula başlayan çocuğun kendine model seçmede en çok tercih edeceği kişi öğretmendir. Bu açıdan da öğretmen çocuğun kişiliğinin gelişimi ve biçimlenmesinde en önemli role sahiptir.

Çocuğun yaşamını doğrudan etkileyen bir birey olması nedeni ile de öğretmen sağlam ve dengeli bir kişiliğe sahip olmalıdır (Yavuzer, 1993, s: 166). Bu dengenin yitimini sağlayan en önemli durumlardan olan tükenmişlik tedbir alınmasa öğretmenin mesleksi sonuna kadar gidebilecek bir nevi meslek hastalığıdır.

Öğretmen davranışlarının öğrenciler üzerindeki etkileri göz önüne alındığında, başarılı öğretmen davranışının önemi daha iyi anlaşılabilir. Başarılı bir öğretmen modelini kesin hatlarla ifade edebilmek, durumsal şartlar göz önüne alındığında mümkün gözükmemektedir. Çünkü sosyo- ekonomik çevre, öğrencilerin algılama kapasiteleri ve benzeri faktörler öğretmen davranışlarını etkileyebilir .

Bütün bu nedenlere rağmen öğretmenlerin her durumda geçerli kişilik özelliklerinin olduğu da varsayılmalıdır. İdeal bir öğretmen modelini tanımlayan bu özellikler şöyle sıralanabilir (Aydın, 2000 s:6-7)

- Önyargıdan uzak, eleştiriye açık ve karşı düşüncelere saygılı olan ,
- Duygusal ve düşünsel açıdan tutarlı ve sağlıklı bir kişilik örüntüsüne sahip olan
- Kendisi, toplumu ve dünya ile barışık olan,
- Sürekli öğrenen, öğreten, öğrendiklerini paylaşan ve yaşama etkin bir biçimde katılan,
- Siyasal örgütler ve baskı gruplarının etkisinden uzak olan
- İnsanı yaşamı içten seven,
- İnsan ilişkilerinde başarılı, bilimsel gelişmelere ve sanatsal etkinliklere duyarlı olan ,
- Kolektif çalışmaya yatkın, üretken, güdeleyici ve bilgili olan,
- Düşünme ve gözlemlerinde nesnel, yargılarında yanılabilceğini kabul ederek esnek ve akılcı olan,
- Demokratik yaşamın ilkelerine ve insan haklarına saygılı ve bunu sınıf ortamında yaşayarak öğrencilerine davranışlarıyla liderlik yapabilen örnek bir insandır.

Eğitim örgütlerinin en stratejik iş görenleri öğretmenlerdir. Ve eğitim örgütlerinde verimin nicelik ve nitelik olarak artması için öğretmenlerin mesleki duyularının sağlanması, iş streslerinin azaltılması gerekmektedir (Erçelebi, 1997, s: 13). Bunun için eğitim kurumlarındaki tükenmişlik tespiti yapılarak, öğretmenlerin bu durumdan kurtarılmaları sağlanmalıdır.

Stresli ortamlara sürekli maruz kalmak, öğretmenlerin duygusal ve fiziksel kaynaklarını ciddi anlamda azaltmakta ve bu da bireyin stresle daha başarılı bir biçimde baş etmesini engellemektedir (Çokluk, 1999, s: 27). Hayal kırıklığı, gerginlik veya kaygı süreklilik gösterdiğinde ya da arttığında, stres tükenmişlik olarak adlandırılan bir sendroma dönüşmektedir.

Öğretmenlerin verimli çalışmalarında, çok önemli bir factor olan tükenmişliğin nedenleri araştırılmış ve genel olarak öğretmenin kendisine ilişkin faktörlerle çalıştığı kurumlara ilişkin faktörlerin birleşerek tükenmişliğe yol açtığı kabul edilmiştir.

Öğretmenin yaşı, cinsiyeti, evli olup olmadığı, eğitim düzeyi, çalıştığı süre, son çalıştığı kurumdaki görev süresi gibi değişkenlerin yanı sıra iş deneyimi, öğretmenliğin ödüllendirici olup olmaması ve öğretmenin kendisini etkili bir öğretmen olarak değerlendirip değerlendirmemesi, kişilik özellikleri tükenmişliği ortaya çıkaran bireysel faktörlerdir.

Tükenmişlikle ilgili olarak incelenen kuruma ilişkin faktörler ise, kurumdaki rol karmaşası, rol belirsizliği, karar verme sürecine katılmama, idarecinin/yöneticinin desteği, kurumdaki ödüllendirme sistemi, çalışılan kurumun sosyo- ekonomik düzeyi olarak sayılabilir (Akçemete ve ark, 1998, s: 2-3). Ayrıca, çalışılan ortam, iş doyumu, işten soğuma ve yetersiz eğitim tükenmişliğe yol açabilmekte; çalışılan

öğrencilerin özelliklerine bağlı olarak da tükenmişlik ortaya çıkabilmekte; öğrencilerin motivasyonu, problem davranışları, öğrencilerin yaşı öğretmenlerin tükenmişliği artırabilmektedir.

Öğretmenlerin çoğu, disiplin eksikliği, şiddet, öğrenmeye ilişkin olumsuz öğrenci tutumları, öğretmen sürecinde her öğrencinin aynı öğrenme kapasitesine sahip olmayışı, yönetimdeki zorluklar ve karar verme sürecindeki enerjini azalması durumunu öğretmen tükenmişliğinin sebebi olarak görmektedirler.

Adaptasyon bozukluğu ve düşük iş performansına da sebep olan tükenmişlik, öğrenciye karşı gösterilen uygunsuz tutumların yanında, birçok fiziksel ve duygusal semptomlarla birlikte görülür (Kalkan, 1997,s: 35). Öğrenciye gösterilen olumsuz tutumlar kendini hakaret, şiddet, ilgisizlik, umursamazlık olarak da gösterir.

Öğretmenlik mesleği, yoğun stresörler nedeniyle, özellikle ruhsal sağlık ve buna bağlı olarak çalışma yaşamlarının olumsuz yönde etkilenmesinde yüksek risk grubu olan bir meslektir. Olumsuz koşullar ve gerilim altında çalışma, öğretmenlerin verdiği hizmetin niteliğinde bozulmaya neden olurken, aynı zamanda birey olarak da sağlığını etkileyebilir (Baysal, 1995, s:67). Bu tür etkileme öğretmenin öğrencilerine, işine ve diğer insanlara karşı ilgisini, sevecenliğini ve onlar için bir şeyler verme ya da oluşturma kapasitesini azaltabilir.

Bir çok araştırma öğretme sürecindeki özel stres yapıcıların ve bunların sağlık ve psikolojik olarak iyi olma üzerine etkilerini tanımlamaya yoğunlaşmıştır. İş yükü, kaynak yetersizliği, öğrencilerle ve profesyonellerle ilişkilerin zayıflığı yetersiz ücret, çocukların hatalı davranışları, ailelerle ilişkilerin zorluğu ve diğer görevlilerin beklentileri birçok çalışmada stresin kaynağı olarak tanımlanmıştır.

Bu sorunlar depresyonun, psikolojik sıkıntının, tükenmişliğin ve işe devamsızlığın artmasına eşlik eder. Ancak öğretme stresi yalnızca bu zorluk kaynaklarına maruz kalmanın basit fonksiyonu değil, aynı zamanda psikolojik ve sosyal kaynaklar tarafından da etkilenmesidir (Griffith, 1999, s: 517).

Bazı araştırmacılar öğretmen tükenmişliğini de tanımlamaya çalışmışlardır. Cunnigham (1990) öğretmen tükenmişliğini; uzun süren bir öğretmen stresi sonucunda öncelikle fiziksel, duygusal ve davranışsal çökkünlük özellikleri ile karakterize edilen bir sendrom olarak tanımlamıştır (Baysal,1995, s:54). Diğer tükenmişlik riski taşıyan meslek gruplarının da hemen hemen aynı özellikleri taşıdıkları söylenebilir.

Tükenmişlik, diğer insanlar ile çalışan yani insan ile doğrudan ilişki kurmayı gerektiren mesleklerdeki bireylerde oldukça sık görülen bir durumdur. Özellikle yardım mesleklerinde(helping profession) çalışanlarda daha yaygındır. Öğretmenlik tükenmişliğe en hassas risk gruplarından biridir.

Öğretmenler arasında tükenmişlik genellikle iş ve özel yaşamdaki isteğin azalması, çaresizlik ve umutsuzluk duyguları, duygusal, zihinsel ve fiziksel yorgunluk ve keyifsizliği içermektedir. Stres gibi tükenmişlikte sessizce ve ustalıklı öğretmeni hedef almaktadır. Bir ya da iki travmatik(sarsıcı) olayda

sonra sinsice hareket eden tükenmişlik insan ruhunun çöküşü olarak bilinmektedir (Kalkan, 1997, s:45). Bu çökme pek çok diğer olumsuz ruh hali ve fiziksel hastalığa da etken teşkil etmektedir.

Bu nedenlerden dolayı ülkemizde öğretmenlerin; meslek seçimi, ekonomi, boş zaman etkinlikleri ve iş koşulları göz önünde bulundurulduğunda yüksek düzeyde tükenmişlik göstermeleri beklenebilir. Model figürler olarak öğretmenlerin uygun olmayan (baş ağrısı, sinirlilik, depresyon, alkol ve sigara içme gibi) başa çıkma davranışlarını göstermeleri doğrudan ya da dolaylı olarak öğrencileri de etkileyecektir.

Eğitim açısından son derece önemli olan öğretmen davranışlarıyla ilgili durumun incelenmesi öğretmenlerde görülen psikolojik belirtiler ile gösterilen başa çıkma davranışlarının belirlenmesi gerekmektedir (Tümekaya, 1996, s: 4). Bu bağlamda ihtiyaç duyan öğretmenlerin psikolojik durumları tespit edilerek gerekli yardım sağlanmalıdır.

Son yıllarda “nitelikli öğretmen yetiştirme” çabalarının arttığı eğitim sistemimizde, bu amacı gerçekleştirebilmek ve öğretmenlik mesleğinde tükenmişliğin var olması durumunda ortaya ne gibi sonuçların çıkabileceğini, belirlemek, olumsuz sonuçları ortadan kaldırmak için alınması gereken önlemleri sunmak amacıyla böyle bir konunun araştırılması gereksinimi duyulmuştur.

Tükenmede davranışlar ve duygularla ilgili belirtiler daha önce ortaya çıkar ve daha kolay tanınır. Ani öfke patlamaları, sürekli kızgınlık, yardımsızlık, yalnızlık ve umutsuzluk duyguları, çaresizlik, engellenmişlik, en sık dile getirilen şikâyetlerdir. Tükenme belirtisi genellikle “çok başarılı” olmak için yoğun ve dolu bir programla çalışan, her çalışmada kendi üzerine düşenden fazlasını yapan ve sınırlarını tanımayan kişilerde görülür (Baltaş, 1990, s:66). Böyle kişiler kendilerini aşan bir çalışma temposuna girdiklerinden dolayı belli bir süre sonra yapacakları işlere yetişemez olurlar ve uğradıkları başarısızlık sonucunda da büyük hayal kırıklıkları yaşarlar.

Aşırı yük altına girmek, tükenmişliğe yol açan nedenlerden yalnızca bir tanesidir. Kişiler çalışma koşulları uygun olmadığında, işlerini severek yapamadıklarında ya da problemleriyle ilgili olarak uygun başa çıkma davranışları gösteremedikleri zamanlarda da tükenmişlik belirtisi gösterebilirler.

III. BÖLÜM

YÖNTEM

III.1. ARAŞTIRMA MODELİ

Bu araştırmada betimsel yöntem modellerinden olan survey (Alan Taraması) tipi bir araştırma modeli kullanılmıştır. Betimsel yöntemle yapılan araştırmalarda olayların objelerin, varlıkların, kurumların, grupların ve çeşitli alanların “Ne” olduğunu inceleyen, değişkenler arasındaki ilişkileri belirleyen araştırmalardır. Çalışma tanımlayıcı (descriptive) bir araştırmadır (Kaplan, 1975, s:175). Alan taraması modeli, geçmişte veya halen var olan bir durumu var olan bir durumu var olduğu gibi betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir.

Bu araştırmanın amacı, Teknik Öğretmenlerde tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi olduğundan, araştırma da betimsel yöntem modellerinden alan taraması modeli kullanılarak yapılmıştır.

III.2. ARAŞTIRMA EVRENİ

Araştırma evreni, İstanbul İli Avrupa yakasında Endüstri Meslek Liselerinde Görev Yapan Teknik Öğretmenlerden oluşmaktadır.

III.3. ARAŞTIRMA ÖRNEKLEMİ

Teknik öğretmen evrenini temsil eder nitelikte örneklem grubu Şişli İlçesinde yer alan dört Endüstri Meslek Lisesinde Görev Yapan Teknik Öğretmenlerin tamamından oluşmaktadır.

III.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Veri toplamak amacıyla kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Bunlar;

- 1- Maslach Tükenmişlik Ölçeği
- 2- Bilgi Formu

Araştırmada tükenmişliğin ölçülmesi için Maslach (1981) tarafından geliştirilmiş, Çam(1989) tarafından Türkçeleştirilmiş ve yardım meslekleri çalışanlarına uygulanmak üzere geçerlilik, güvenilirlik çalışması yapılmış olan 22 maddelik Maslach Tükenmişlik ölçeği kullanılmıştır

Duygusal Tükenmişlik alt ölçeği, kişinin mesleği ya da işi tarafından tüketilmiş ve aşırı yüklenmiş olma duygularını tanımlar. Duyarsızlaşma alt ölçeği, kişinin hizmet verdiklerine karşı duygudan yoksun bir şekilde davranışlarını tanımlar. Kişisel başarı alt ölçeği ise işteki yeterlilik ve başarı alt ölçeği ise, işteki yeterlilik ve başarı duygularını tanımlar.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği her maddede belirtilen duygunun yaşanma yoğunluğuna göre 1'den 5'e kadar işaretlemeye olanak veren likert tipi bir ölçektir. Duygusal Tükenmişlik ve duyarsızlaşma alt ölçeklerinden alınan puanların yüksek olması, kişisel başarı alt ölçeğinden alınan puanın ise düşük olması tükenmişliği gösterir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği 22 sorudan oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin sunumu, orijinal MBI yönergesi doğrultusunda yapılmıştır. Cevaplanması likert tipine uygun olarak hazırlanmış ve "1-5" arasında değişen değerlerle ifade edilmiştir. Araştırmaya katılan kişiden, soru maddesinde belirtilen duygulu yaşama yoğunluğunu belirten rakamı karşısına işaretlemesi şeklinde cevaplandırması istenmektedir. Ayrıca araştırmaya katılanların mutlaka her maddeyi işaretlemeleri istenmektedir.

Maslach Tükenmişlik Ölçeği üç alt bölümden oluştuğundan her kişi için toplam bir tükenmişlik puanına ulaşmak olanaksızdır. Bu nedenle her ölçekten Duygusal, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklinde tükenmişlik olmak üzere üç ayrı tükenmişlik puanı elde edilmektedir. Maslach Tükenmişlik Ölçeğini şu alt ölçeklerde; Duygusal Tükenmişlik (Emotional exhaustion) Duyarsızlaşma (Depersonalization), Kişisel Başarısızlık (Personal accomplishment) alt ölçeklerini oluşturan soru maddeleri şunlardır;

Duygusal Tükenmişlik için (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20),

Duyarsızlaşma için (5, 10, 11, 15, 22),

Kişisel Başarısızlık için (4, 7, 12, 17, 18, 19, 21),

Tablo III.4.1. Tükenmişlik Düzeyleri Puanları

Tükenmişlik Düzeyi	Yüksek	Düşük	Düşük
Duygusal Tükenmişlik	27 ve üzeri	17-26	0-16
Kişisel Başarısızlık	31'e kadar	32-38	39 ve üzeri
Duyarsızlaşma	13 ve üzeri	7 12	0-6

Duygusal tükenmişlik alt ölçeğinde 27 ve üzeri puanlar tükenmişlik olarak kabul edilmekte, elde edilen puanlar 17–26 arasında değişiyor ise normal, 0–16 arasında ise düşük düzeyde kabul edilmektedir. Kişisel başarı alt ölçeğinde 31'e kadar olan puanlar tükenmişlik puanları olarak değerlendirilmekte, 32–

38 arasında değişen puanlar normal, 39 ve üzeri puanlar ise düşük düzeyde puanları göstermektedir. Duyarsızlaşma alt ölçeğinde ise, 13 ve üzeri puanlar tükenmişlik puanlarının yüksekliğini, 7 ile 12 arası puanlar normal, 0–6 arasındaki puanlar ise düşük düzeyde değerleri göstermektedir.

Araştırmada kullanılan ikinci ölçme aracı ise, tükenmişliğin çeşitli değişkenlere göre durumunu ve tükenmişlik düzeyini etkileyen sorunları belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilmiş olan ve 22 sorudan oluşan kişisel bilgi formu'dur.

III.5.VERİLERİN ANALİZİ

Veri toplama araçları incelenerek tamamı kabul edilir nitelikte bulunmuştur. Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılıp, istatistiksel analizleri yapılmıştır. Elde edilen bilgiler çözümlenmiş, araştırmannın sorularına uygun bir düzen içerisinde Bulgular ve Yorum Bölümünde sunulmuştur. Verilerin analizinde; frekans dağılımı, yüzde ve iki ortalama arasındaki önemlilik t-testi kullanılmıştır. İki den fazla ortalama arasındaki farklılığı belirleyebilmek için tek yönlü varyans analizi (Anova) ve anlamlı farklılıklarının olduğu durumlarda da Tukey B testinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmış, ancak farkın büyük olduğu durumlarda anlamlılık düzeyi 0.001 olarak alınmıştır.

Bu bölümünde araştırmacının amaçlarına uygun olarak anket yoluyla elde edilen tanıtıcı bilgilere, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen verilere, bu verilerin istatistiksel teknikler kullanılarak yapılan analizler sonucu ortaya çıkan bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

III.6. VERİLERİN ÇÖZÜMLENMESİ

Veri toplamada kullanılan araçların incelenmesi sonucu bu araçlar kabul edilir nitelikte bulunmuştur. Bu araçlardan elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programına aktarılıp, istatistiksel analizleri yapılmıştır. Veriler çözümlenmiş, araştırma problemlerine uygun bir şekilde Bulgular ve Yorum Bölümünde Sunulmuştur.

Veriler analiz edilirken; frekans dağılımı, yüzde ve iki ortalama arasındaki önemlilik t-testi kullanılmıştır. İki den fazla ortalama arasındaki farklılığı belirleyebilmek için varyans analizi (Anova) ve anlamlı farklılıkların olduğu durumlarda da Turkey B testinden yararlanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmış, ancak farkın büyük olduğu durumlarda anlamlılık düzeyi 0.001 olarak alınmıştır. Ölçeğin güvenilirliğini belirlemek için Cronbach Alpha değeri hesaplanmış ve 0.80 olarak bulunmuştur.

BÖLÜM IV

BULGU VE YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmacının amaçları doğrultusunda anket yolu ile elde edilen kişisel bilgilere, Maslach Tükenmişlik Ölçeğinden elde edilen verilere, bu verilerin istatistik yöntemlerle analiz edilmesi sonucu ortaya çıkan bulguların değerlendirilmesiyle elde edilen yorumlara yer verilmiştir.

IV.1. ARAŞTIRMA GRUBUNUN ÖZELLİKLERİ

Bu bölümde, Teknik Eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çeşitli bilgileri değerlendirilmiştir. Kişisel bilgi formuna verdikleri cevapları dikkate alınarak öğretmenlerin; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olup olmaması, aylık gelir, hizmet süresi, mesleği sürdürme sebepleri, emeklilik istekleri, mesleki gelecek, hafta sonu tatilini isteği, eğitim sisteminden memnuiyet ve gelecekle ilgili görüşlerine göre elde edilen frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

IV.1.1.Öğretmenlerin Cinsiyetine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo 1 de verilmiştir.

Tablo IV.1. 1.Öğretmenlerin Cinsiyetle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	N	%
Bayan	23	12
Erkek	151	88
Toplam	174	100

Tablo 1. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde seksen sekizinin erkek ve kalan kısmının ise bayan olduğu görülmektedir. Genel olarak teknik öğretmenlerin cinsiyet olarak erkek olduğu söylenebilir. Bu durumda erkeklerin Teknik Eğitim alanına daha çok rağbet ettiği şeklinde yorumlanabilir.

IV.1.2.Öğretmenlerin Yaşına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo 2 de verilmiştir.

Tablo IV.1.2.Öğretmenlerin Cinsiyetle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş	N	%
21-30	68	38.8
31-40	71	40.5
41-50	14	11.2
51 Ve Üstü	21	9.5
Toplam	174	100

Tablo IV.1.2. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde seksen sekizinin erkek ve kalan kısmının ise bayan olduğu görülmektedir. Genel olarak teknik öğretmenlerin cinsiyet olarak erkek olduğu söylenebilir. Bu durumda erkeklerin teknik eğitim alanına daha çok rağbet ettiği şeklinde yorumlanabilir.

IV.1.3.Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo 3 de verilmiştir.

Tablo IV.1.3.Öğretmenlerin Medeni durum İle İlgili Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	N	%
Evli	124	73.0
Bekar	50	27.0
Toplam	174	100

Tablo IV.1.3. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde yetmiş birinin evli ve kalan kısmının ise bekâr olduğu görülmektedir. Genel araştırmaya katılan Teknik Öğretmenlerin çoğunlukla evli oldukları söylenebilir.

IV.1.4.Öğretmenlerin Çocuğu Olup Olmamasına Göre Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuğunun olup olmaması durumu ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.4. de verilmiştir.

Tablo IV.1.4.Öğretmenlerin “Çocuğunun Olup Olmaması” İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Çocuğu Olması	N	%
Çocuğu Olan	93	52.9
Çocuğu Olmayan	81	47.1
Toplam	174	100

Tablo IV.1.4. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde elli üçünün çocuğunun olduğu ve kalan kısmının ise çocuğunun olmadığı görülmektedir. Araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin çocuğu olanların ve olmayanlara çok yakın yüzdelerde buldukları söylenebilir.

IV.1.5.Öğretmenlerin Çocuk Sayısına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çocuk sayısı ile ilgili frekans ve yüzde değerleri Tablo IV.1.5. de verilmiştir.

Tablo IV.1.5. Öğretmenlerin Çocuk Sayısı İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Çocuk Sayısı	N	%
0	75	43.1
1	50	28.7
2	35	20.1
3	9	5.2
4 ve üstü	5	2.9

Tablo IV.1.5. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde kırk üçünün çocuğunun olmadığı, yaklaşık yüzde yirmi dokuzunun bir çocuğunun olduğu, yaklaşık yüzde yirmisinin iki çocuğunun olduğu, yaklaşık yüzde beşinin üç ve yaklaşık yüzde üçünün de dört ve üstü çocuğa sahip olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle çocuğunun olmadığı, eğer çocuğu var ise en çok bir çocuğa sahip olduğu ve dört ve üstü çocuk sayısına sahip olan öğretmenlerin ise çok az olduğu söylenebilir.

IV.1.6.Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin aylık gelirini yeterli bulup bulmaması ile ilgili frekans ve yüzde değerleri Tablo IV.1.6. de verilmiştir.

Tablo IV.1.6. Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Gelirin Yetmesi	N	%
Evet	40	23%
Hayır	134	77%
Toplam	174	100%

Tablo IV.1.6. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde yetmiş yedisinin aylık gelirini yeterli bulduğu ve kalan kısmının ise aylık gelirini yeterli bulduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle aylık gelirini yeterli bulmadığı söylenebilir.

IV.1.7.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hizmet süreleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.7. de verilmiştir.

Tablo IV.1.7. Öğretmenlerin hizmet süreleri ile ilgili frekans ve Yüzde Değerleri

Hizmet Süresi	N	%
(1-5)	30	25.6
(6-10)	44	37.6
(11-15)	25	21.4
(16-20)	9	7.7
(21 ve Üstü)	9	7.7

Tablo IV.1.7. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaşlarına göre oranları şu şekilde tespit edilmiştir. Yaklaşık yüzde yirmi beşinin bir ile beş yıl arasında, yaklaşık yüzde otuz yedisinin altı ile on yıl arasında. Yaklaşık yüzde yirmi birinin on ile on beş yıl arasında, yaklaşık yüzde yedisinin on altı ile yirmi arasında ve yaklaşık yüzde yedisinin ise yirmi bir yıl ve üstünde bir hizmet süresine sahip olduğu görülmektedir. Buna göre öğretmenlerin çoğunluğunun görevde on yılın altında görev süresine sahip olduğu söylenebilir.

IV.1.8. Öğretmenlerin Sınıfları Kalabalık Bulmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sınıfları kalabalık bulup bulmaması ile ilgili frekans ve yüzde değerleri Tablo IV.1.8. de verilmiştir.

Tablo IV.1.8. Öğretmenlerin Sınıfları Kalabalık Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Sınıf Kalabalıklığı	N	%
Evet	156	90.8%
Hayır	13	8.2%
Toplam	174	100%

Tablo IV.1.8. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde doksan birinin sınıfları kalabalık bulduğu ve kalan kısmının ise sınıfları kalabalık bulmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle sınıfları kalabalık bulduğu söylenebilir.

IV.1.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulmalarına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin ders yükünü ağır bulup bulmaması ile ilgili frekans ve yüzde değerleri Tablo IV.1.9. de verilmiştir.

Tablo IV.1.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulup Bulmaması İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Ders Yükünün Ağırlığı	N	%
Evet	99	56.9%
Hayır	75	43.1%
Toplam	174	100%

Tablo IV.1.9. incelendiğinde teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde elli yedisinin ders yükünü ağır bulduğu ve kalan kısmının ise ders yükünü ağır bulmadığı görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle ders yükünü ağır bulduğu söylenebilir.

IV.1.10.Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleği sürdürme sebepleri ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.10. de verilmiştir..

Tablo IV.1.10. Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebepleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Mesleği Yapma Sebebi	N	%
Ekonomik Sebeplerden	25	14.4
Mesleği Seviyor Olma	115	66.1
Toplumsal Nedenler	12	6.9
Başka İş Bulamama	13	7.5
Diğer	5	2.9

Tablo IV.1.10. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde on dördünün ekonomik sebeplerden, yaklaşık yüzde altmış altısının mesleği sevmelerinden, yaklaşık yüzde yedisinin toplumsal nedenlerden, ve yaklaşık yüzde üçü ise diğer sebeplerden öğretmenlik mesleğini sürdürdüğü görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle öğretmenlik mesleğini sevmelerinden dolayı öğretmenlik mesleklerine devam ettikleri söylenebilir.

IV.1.11. Öğretmenlerin Mesleği İsteyerek Seçmelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleği isteyerek seçmelerine ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.11. de verilmiştir.

Tablo IV.1.11.Öğretmenlerin Mesleği Seçmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Mesleği İsteyerek Seçme	N	%
Evet	140	80.5
Hayır	34	19.5
Toplam	174	100

Tablo IV.1.11. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde sekseninin öğretmenliği isteyerek seçtiği kalanın ise mesleği istemeden seçtiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle mesleklerini bu şekilde sürdürmek istedikleri söylenebilir.

IV.1.12. Öğretmenlerin Bilgi Ve Becerilerinin İşleriyle Uyumlu Olmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin sahip oldukları bilgi ve becerilerle yaptıkları işin uyum içinde olduğunu ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.12. de verilmiştir.

Tablo IV.1.12. Öğretmenlerin Bilgi Ve Becerilerinin İşleriyle Uyumlu Olmasına İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Uyumlu Olma	N	%
Bilgi ve becerilerin yaptığım işle uyum içinde olması	109	62.6
Yaptığım işin görev ve tanımı bilgi ve becerimi aşıyor, yeterli olması	13	7.5
Bilgi ve becerilerim işimin ihtiyaç duyduğundan daha fazla ve onu kullanma.	50	28.7
Diğer	2	1.1

Tablo IV.1.12. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde altmış ikisinin yaptığı işle bilgi ve becerilerinin uyumlu olduğu. Yaklaşık yüzde yedisinin yaptığı işin bilgi ve becerilerini aştığı, yaklaşık yüzde yirmi dokuzunun bilgi ve becerilerinin işinin ihtiyaç duyduğundan fazla olduğu ve onu kullanmadığı ve kalan kısmınısa diğer seçeneğini seçtiği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin bilgi ve becerilerinin genellikle işleriyle uyumlu olduğunu düşündükleri söylenebilir.

IV.1.13. Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin emekli olmayı istemeleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.13. de verilmiştir.

Tablo IV.1.13. Öğretmenlerin Emekli Olmayı İstemeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Emeklilik İsteği	N	%
Evet	59	33.9
Hayır	115	66.1
Toplam	174	100

Tablo IV.1.13. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde altmış altısının hemen emekli olmak istemediği kalanın ise emekli olmak istediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle mesleklerini bu şekilde sürdürmek istedikleri söylenebilir.

IV.1.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin meslektaşlarından destek görmeleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.14. de verilmiştir.

Tablo IV.1.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Meslektaşlarından Destek	N	%
Evet	161	92.5
Hayır	13	7.5
Toplam	174	100

Tablo IV.1.14. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde doksan ikisinin meslektaşlarından destek görebildiğini ve yaklaşık yüzde sekizinin de meslektaşlarından destek göremediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle meslektaşlarından destek alabildiğini düşündüğü söylenebilir.

IV.1.15. Öğretmenlerin Çalıştıkları Ortamdan Memnuniyetlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin çalışma ortamlarından memnun olmaları ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.15. de verilmiştir.

Tablo IV.1.15.Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Görmeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Ortamdan Memnuniyet	N	%
Evet	147	84.5
Hayır	27	15.5
Toplam	174	100

Tablo IV.1.15. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde seksen dördünün çalışma ortamından memnuniyet duydukları ve yaklaşık yüzde on beşinin de ortamdan memnun olmadıkları görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle çalıştıkları ortamdan memnun oldukları söylenebilir.

IV.1.16. Öğretmenlerin Mesleki Geleceğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelecekleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.16. de verilmiştir.

Tablo IV.1.16. Öğretmenlerin Mesleki Gelecekleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Mesleki Geleceğe Bakış	N	%
İyimser	118	67.8
Kötümser	56	32.2
Toplam	174	100

Tablo IV.1.16. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde altmış sekizinin mesleki gelecekleri ile ilgili iyimser oldukları kalan kısmının ise mesleki gelecekleri ile ilgili kötümser oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle mesleki gelecekleri ile ilgili iyimser oldukları söylenebilir.

IV.1.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin hafta sonu tatilini istemeleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.17. de verilmiştir.

Tablo IV.1.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemeleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Tatil İsteği	N	%
Evet	102	58.6
Hayır	72	41.4
Toplam	174	100

Tablo IV.1.17. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde elli dokuzunun hafta sonu tatilini ipte çektiği kalan kısmının ise hafta sonu tatilini önemsemedikleri görülmektedir.

IV.1.18.Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyetleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.18. de verilmiştir.

Tablo IV.1.18. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Sistem	N	%
Evet	21	12
Hayır	153	88
Toplam	174	100

Tablo IV.1.18. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde seksenin ikisinin eğitim sisteminden memnun olmadığı kalan kısmının ise eğitim sisteminden memnun oldukları görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle eğitim sisteminden memnun olmadığı söylenebilir.

IV.1.19. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuniyetsizliğine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin eğitim sisteminden memnuniyetsizlik ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.19.de verilmiştir.

Tablo IV.1.19. Öğretmenlerin Eğitim Sistemine Bakışı İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Sistemden Memnuniyetsizlik	N	%
Sistem Karmaşası	93	53.5
Fiziksel Yetersizlikler	39	22.4
Öğretmen Maaşlarının Yetersizliği	19	10.9
Yöneticilerin Durumu	13	7.5
Ağır Çalışma Koşulları Öğretmen Yetersizliği	10	6.1.
Toplam	174	100

Tablo IV.1.19. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde elli üçünün sistem karmaşasından dolayı memnun olmadığı, yaklaşık yüzde yirmi ikisinin fiziksel yetersizliklerden dolayı eğitim sisteminden memnun olmadığı görülmektedir. Öğretmen maaşlarının yetersizliğinden dolayı eğitim sisteminden memnun olmayan öğretmenler yaklaşık yüzde on bir.

Yöneticilerin durumundan dolayı memnun olmayanlar yaklaşık yüzde yedi ve kalan öğretmenlerin ise ağır çalışma koşullarından dolayı eğitim sisteminden memnun olmayanların olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle sistemden memnuniyetsizliğinin sebebinin sistem karmaşası olduğu söylenebilir.

IV.1.20. Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin mesleki gelecekleri ile ilgili frekans ve yüzde değerleri tablo IV.1.20.de verilmiştir.

Tablo IV.1.20. Öğretmenlerin Mesleki Gelecekleri İle İlgili Frekans Ve Yüzde Değerleri

Mesleki Gelecek	N	%
Mesleğime Devam Edeceğim	121	69.5
Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	8	4.6.
Ayrılmak İstiyorum	6	3.4
Ek İş Düşünüyorum	33	19.0
Diğer	6	3.4.
Toplam	174	100

Tablo IV.1.20. incelendiğinde araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin yaklaşık yüzde yetmişinin mesleğine devam edeceği, yaklaşık yüzde beşinin başka bir mesleğe geçmeyi düşündüğü, yaklaşık yüzde dördünün ayrılmak istediği, yaklaşık yüzde on dokuzunun ek iş düşündüğü ve yüzde yaklaşık üçünün ise diğer seçeneğini işaretlediği görülmektedir. Bu sonuçlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin genellikle mesleğine devam etmeyi planladıkları söylenebilir.

IV.2. TEKNİK ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ BULGULAR

Bu bölümde Teknik Öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerini tesbit etmek için Maslach Tükenmişlik Ölçeği'nin alt ölçekleri değerlendirilmiştir. Tükenmişliğin alt boyutları olan Duygusal tükenmişlik (DY), Duyarsızlaşma (D) ve Kişisel Başarısızlık (KB) şeklindeki tükenmişlik maddelerine verdikleri cevapların frekans ve yüzde değerleri verilmiştir.

Teknik öğretmenlerde görülen tükenmişliğin alt boyutlarının; cinsiyet, yaş, medeni durum, çocuğu olup olmaması, aylık gelir, hizmet süresi, mesleği sürdürme sebepleri, emeklilik istekleri, mesleki gelecek, hafta sonu tatilini isteği, eğitim sisteminden memnuiyet ve gelecekle değişkenlere ilgili düşünceleri değişkenleri arasındaki ilişkiye göre incelenmiştir.

IV.2.1. Yaş Değişkenine Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre teknik öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (Anova) testi ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında D için tablo IV.2.1.1. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.1.1. Yaş Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) ile ilgili Veriler

Yaş	N	X		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
21-30	71	6.66	Gruplar Arası	363.72	170	121.24	8.89	0.00
31-40	68	8.64	Grup İçi	2316.80	4	13.62		
41-50	14	9.10	Toplam	2680,52	174			
51 Ve Üstü	21	11.07						

Tablo IV.2.1.1. incelendiğinde teknik öğretmenlerin Duyarsızlaşma açısından durumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Verilere göre 21–30 yaş arasındaki, 31–40 yaş arasındaki ve 41–50 yaş arasındaki teknik öğretmenlerin arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ancak 51 yaş ve üstündeki teknik öğretmenlerde ise Duyarsızlaşma ölçeği bakımından tükenmişlik göstermedikleri tespit edilmiştir.

Tablo IV.2.1.2. Yaş Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) ile ilgili Tukey HSD Testi Verileri

Yaş Grupları Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
21-30	31-40	1.967 (*)	0.626	0.009
	41-50	4.403	0.917	0.055
	51 Ve Üstü	2.427	1.079	0.110
31-40	21-30	1.967 (*)	0.626	0.009
	41-50	2.436	0.921	0.41
	51 Ve Üstü	0.461	1.083	0.947
41-50	21-30	4.403	0.917	0.055
	31-40	2.436	0.921	0.41
	51 Ve Üstü	19.675	1.273	0.407
51 Ve Üstü	21-30	2.427	1.079	0.110
	31-40	0.461	1.083	0.974
	41-50	19.675	1.273	0.407

Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir. Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi yaş grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 21-30 yaş grubu öğretmenlerle, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ortalama değerler 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 31-40 yaş arası öğretmenlere kıyasla duygusal tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

IV.2.2. Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin aylık geliri yeten ve yetmeyen öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında Duyarsızlaşma için tablo IV.2.2.1. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.2.1. Gelirin Yetmesi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Gelirin Yetmesi	N	x	Ss	Sh	Sd	t	p
Yetiyor	40	10.31	5.70	0.92	170	1.20	0.013
Yetmiyor	134	9.44	3.23	0.27	43.97	0.89	

Tablo IV.2.2.1. incelendiğinde gelirini yeterli bulan ve gelirini yeterli bulmayan öğretmenler arasında Duyarsızlaşma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

IV.2.3.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin öğretmenlerin hizmet süresi değişkenlerine göre teknik öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (Anova) testi ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında DY için tablo IV.2.3.1. D için tablo IV.2.3.2. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.3.1. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler

Hizmet Süresi	N	X		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
(1-5)	41	11.09	Gruplar Arası	262.794	5	65.698	2.602	0.038
(6-10)	24	11.37						
(11-15)	58	8.91	Grup İçi	4266.407	169	25.245		
(16-20)	14	7.00						
(21 ve Üstü)	37	8.72	Toplam	4529.201				

Tablo IV.2.3.1. incelendiğinde teknik öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre Duygusal tükenmişlik açısından durumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Farklılığın tespiti ortalamalar arasındaki durumun tespiti için Tukey HSD uygulanmış ve testin verilerine ilişkin tablo aşağıdadır.

Tablo IV.2.3.2. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler

Hizmet Süresi Değişkeni Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
(1-5)	(6-10)	2.774	1.291	0.200
	(11-15)	1.576	1.025	0.538
	(16-20)	4.310(*)	1.555	0.044
	(21 ve Üstü)	0.721	1.139	0.969
(6-10)	(1-5)	2.774	1.291	0.200
	(11-15)	1.198	1.219	0.863
	(16-20)	1.535	1 689	0.894
	(21 ve Üstü)	2.047	1.316	0.527
(11-15)	(1-5)	1.571	1.025	0.538
	(6-10)	1.198	1.219	0.863
	(16-20)	2 73	1 496	0.358
	(21 ve Üstü)	3.583	1.576	0.930
(16-20)	(1-5)	4.310(*)	1 555	0.044
	(6-10)	1.535	1 689	0.894
	(11-15)	2.734	1 496	0.358
	(21 ve Üstü)	3.583	1.576	0.154
(21 ve Üstü)	(1-5)	0.72	1.139	0.969
	(6-10)	2.047	1.316	0.527
	(11-15)	0.84	1.057	0.930
	(16-20)	3.583	1.067	0.154

Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin hizmet süresi değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir(p=0.038). Tablo IV.2.3.2. incelendiğinde Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi hizmet süresi grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 1-5 yıl grubu öğretmenlerle, 16-20 yıl arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ortalama değerler 1-5 yıl arasındaki öğretmenlerin 16-20 yıl arası öğretmenlere göre duygusal tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo IV.2.3.3. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler

Hizmet Süresi	N	X		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
(1-5)	41	11.09	Gruplar Arası	317.42	5	79.35	5.675	0.00
(6-10)	24	11.37						
(11-15)	58	8.91	Grup İçi	2363.20	169	13.98		
(16-20)	14	7.00						
(21 ve Üstü)	37	8.72	Toplam	2680.52				

Tablo IV.2.3.3. incelendiğinde teknik öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre Duyarsızlaşma açısından durumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Farklılığın tespiti ortalamalar arasındaki durumun tespiti için Tukey HSD uygulanmış ve testin verilerine ilişkin tablo aşağıdadır.

Tablo IV.2.3.4.. Hizmet Süresi Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Tukey HSD Testi Verileri

Hizmet Süresi Değişkeni Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
(1-5)	(6-10)	0.277	0.96	0.98
	(11-15)	2.183	0.76	0.340
	(16-20)	4.096(*)	1 15	0.04
	(21 ve Üstü)	2.367	0.84	0.42
(6-10)	(1-5)	0.277	0.96	0.99
	(11-15)	2.461	0.90	0.052
	(16-20)	4.375	1 25	0.524
	(21 ve Üstü)	2.645	0.98	0.054
(11-15)	(1-5)	2.183(*)	0.76	0.034
	(6-10)	2.461	0.90	0.053
	(16-20)	1.913	1 11	0.422
	(21 ve Üstü)	0.184	0.78	0.999
(16-20)	(1-5)	4.096(*)	1 15	0.004
	(6-10)	4.375	1 25	0.524
	(11-15)	1.913	1 11	0.422
	(21 ve Üstü)	1.729	1 17	0.579
(21 ve Üstü)	(1-5)	2.367	0.84	0.42
	(6-10)	2.645	0.98	0.054
	(11-15)	0.184	0.78	0.999
	(16-20)	1.729	1 17	0.579

Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir(p=0). Tablo IV.2.3.4. incelendiğinde Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi yıl grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 1-5 yıl grubu öğretmenlerle, 16-20 yıl arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ortalama değerler 1-5 yıl arasındaki öğretmenlerin 16-20 yıl arası öğretmenlere göre duyarsızlaşma tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

IV.2.4. Öğretmenlerin Sınıf Mevcutlarını Kalabalık Bulmalarına İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin sınıf mevcudunu kalabalık bulan ve sınıf mevcudunu kalabalık bulmayan öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında D için tablo IV.2.4.1. ve KB için tablo IV.2.8.2. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.4.1. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Sınıf Mevcudu	N	x	Ss	Sh	Sd	t	p
Kalabalık	156	9.9.5	5.09	0.40	167	3.19	0.006
Kalabalık Değil	13	6.38	5.06	1.40	12.89	8.53	

Tablo IV.2.4.1. incelendiğinde sınıf mevcudunu kalabalık bulan ve sınıf mevcudunu kalabalık bulmayan öğretmenler arasında Duyarsızlaşma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo IV.2.4.2. Sınıf Mevcudu Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Sınıf Mevcudu	N	X	Ss	Sh	Sd	t	p
Kalabalık	156	30.05	4.30	0.34	167	-0.79	0.007
Kalabalık Değil	13	30.15	6.47	1.76	61.40	-0.56	

Tablo IV.2.4.2. incelendiğinde sınıf mevcudunu kalabalık bulan ve sınıf mevcudunu kalabalık bulmayan öğretmenler arasında Kişisel Başarısızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

IV.2.5. Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin öğretmenlerin mesleği sürdürme sebepleri değişkenlerine göre teknik öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (Anova) testi ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında D için tablo IV.2.5.1. ve KB için ise tablo IV.2.5.2. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.5.1. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler

Mesleği Yapma Sebebi	N	X		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Ekonomik Sebeplerden	25	9.24	Gruplar Arası	379.22	5	75.84	8.073	0.001
Mesleği Seviyor Olma	115	9.01						
Toplumsal Nedenler	12	13.91	Grup İçi	2301.30	169	13.69		
Başka Bulamama İş	13	12.23						
Diğer	5	8.2	Toplam	2680.52	-	-		

Tablo IV.2.5.1. incelendiğinde teknik öğretmenlerin mesleği sürdürme sebepleri değişkenine göre Duyarsızlaşma açısından durumları incelendiğinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$). Bu farklılığa göre en yüksekte düşüğe göre duyarsızlaşma sıralaması şu şekilde tespit edilmiştir. Toplumsal nedenler, başka iş bulamama, ekonomik sebepler, mesleği seviyor olma ve diğer sebeplerden şeklindedir. Farklılığın tespiti sonucu Tukey HSD testi verilerine ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo IV.2. 5.1. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler

Mesleği Sürdürme Sebebi Değişkeni Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
Ekonomik Sebeplerden	Mesleği Seviyor Olma	0,3162	0,8109	0,995
	Toplumsal Nedenler	- 3,9231(*)	1,2704	0,017
	Başka İş Bulamama	-2,9231	1,2704	0,144
	Diğer	1,1077	1,8264	0,974
Mesleği Seviyor Olma	Ekonomik Sebeplerden	-0,3162	0,8109	0,995
	Toplumsal Nedenler	- 4,2393 (*)	1,0934	0,001
	Başka İş Bulamama	-3,2393	1,0934	0,025
	Diğer	0,7915	1,708	0,991
Toplumsal Nedenler	Ekonomik Sebeplerden	3,9231(*)	1,2704	0,017
	Mesleği Seviyor Olma	4,2393 (*)	1,0934	0,001
	Başka İş Bulamama	1	1,467	0,96
	Diğer	5,0308	1,9681	0,079
Başka İş Bulamama	Ekonomik Sebeplerden	2,9231	1,2704	0,144
	Mesleği Seviyor Olma	3,2393	1,0934	0,025
	Toplumsal Nedenler	-1	1,467	0,96
	Diğer	4,0308	1,9681	0,243
Diğer	Ekonomik Sebeplerden	-1,1077	1,8264	0,974
	Mesleği Seviyor Olma	-0,7915	1,708	0,991
	Toplumsal Nedenler	-5,0308	1,9681	0,079
	Başka İş Bulamama	-4,0308	1,9681	0,243

Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir($p=0$). Tablo IV.5.2.2. incelendiğinde Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi

mesleği sürdürme grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre mesleği sevdiği için devam edenler grubu öğretmenlerle, toplumsal sebeplerle öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ortalama değerler toplumsal sebeplerle öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin mesleği sevdiği için devam edenler yıl arası öğretmenlere kıyasla duyarsızlaşma tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Ayrıca mesleği severek sürdüren öğretmenlerle, toplumsal sebeplerle sürdüren öğretmen grupları arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığa göre ise toplumsal nedenlerle öğretmenlik mesleğini sürdüren öğretmenlerin mesleğini severek sürdüren öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo IV.2.5.4. Mesleği Sürdürme Sebepleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Tukey HSD Testi Verileri

Mesleği Sürdürme Sebebi Değişkeni Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
Ekonomik Sebeplerden	Mesleği Seviyor Olma	-2,0615	2,4133	0,913
	Toplumsal Nedenler	6,2479	1,2715	0,309
	Başka İş Bulamama	3,0769	1,4773	0,227
	Diğer	-4,0769	2,1238	0,307
Mesleği Seviyor Olma	Ekonomik Sebeplerden	-2,0615	2,4133	0,913
	Toplumsal Nedenler	3,4786	1,2715	0,491
	Başka İş Bulamama	0,3077	1,4773	1
	Diğer	-0,906	1,9861	0,991
Toplumsal Nedenler	Ekonomik Sebeplerden	-0,3077	1,4773	1
	Mesleği Seviyor Olma	-3,4786	1,2715	0,491
	Başka İş Bulamama	2,7692	1,7059	0,482
	Diğer	-4,3846	2,2886	0,309
Başka İş Bulamama	Ekonomik Sebeplerden	-3,0769	1,4773	0,227
	Mesleği Seviyor Olma	-6,2479	1,2715	0,309
	Toplumsal Nedenler	-2,7692	1,7059	0,482
	Diğer	7,1538 (*)	2,2886	0,015
Diğer	Ekonomik Sebeplerden	4,0769	2,1238	0,307
	Mesleği Seviyor Olma	0,906	1,9861	0,991
	Toplumsal Nedenler	⁴⁹ 4,3846	2,2886	0,309
	Başka İş Bulamama	7,1538 (*)	2,2886	0,015

Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir. Tablo IV.2.5.4. incelendiğinde Kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi grupları arasında görüldüğünü belirlemek için mesleği sürdürme nedenleri grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre Başka iş bulamadığı için öğretmenlik mesleğini sürdüren öğretmen grubunun diğer sebeplerle sürdüren öğretmenler grubu arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre başka iş bulamadığı için öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin ortalama değerleri diğer sebeplerle devam edenlere göre kişisel başarısı tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

IV.2.6. Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin emeklilik isteyen ve istemeyen öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında D için tablo IV.2.6.1. ve KB için ise tablo IV.2.6.2. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.6.1. Emeklilik İstekleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Emeklilik İsteği	N	x	Ss	Sh	Sd	t	P
Evet	59	9.94	3.20	0.42	171	0.84	0.018
Hayır	115	9.40	4.26	0.39	146.20	0.93	

Tablo IV.2.6.1. incelendiğinde emeklilik isteyen ve istemeyen öğretmenler arasında Duyarsızlaşma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo IV.2.6.2. Emeklilik İstekleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) ile ilgili Veriler ve t-Değeri

Mesleki Geleceğe Bakış	N	x	Ss	Sh	Sd	t	P
İyimser	118	30.27	5.17	0.47	171	1.26	0.030
Kötümser	56	29.30	3.55	1.47	159.94	1.43	

Tablo IV.2.6.2. incelendiğinde mesleki geleceğine iyimser bakan ve kötümser bakan öğretmenler arasında Kişisel Başarısızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p > 0.05$)

IV.2.7. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin hafta sonu tatilini isteyen ve istemeyen öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında DY için tablo IV.1.17.1de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.7.1. Hafta Sonu Tatili İstekleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Tatil İsteği	N	x	Ss	Sh	Sd	t	p
Evet	102	20.21	4.31	0.42	171	1.86	0.013
Hayır	72	18.74	6.04	0.51	118.10	176	

Tablo IV.2.7.1. incelendiğinde hafta sonu tatilini isteyen ve istemeyen öğretmenlerde Duygusal tükenmişlik açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ($p > 0.05$)

IV.2.8. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuiyetine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin eğitim sisteminden memnun olan ve olmayan öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında D için tablo IV.2.8.1. ve KB için ise tablo IV.2.8.2. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.8.1. Eğitim Sisteminden Memnuiyetleri Değişkenine Göre Duyarsızlaşma (D) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Sistem	N	x	Ss	Sh	Sd	t	P
Evet	21	10.27	5.83	1.37	169	0.76	0.00
Hayır	153	9.52	3.66	0.29	18.15	0.53	

Tablo IV.2.8.1. incelendiğinde eğitim sisteminden memnun olan ve olmayan öğretmenler arasında Duyarsızlaşma açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p < 0.05$).

Tablo IV.2.8.2. Eğitim Sisteminden Memnuiyetleri Değişkenine Göre Kişisel Başarısızlık (KB) İle İlgili Veriler Ve T-Değeri

Sistem	N	x	Ss	Sh	Sd	t	P
Evet	21	29.16	8.03	1.89	169	0.73	0.015
Hayır	153	30.03	4.26	0.34	18.65	0.54	

Tablo IV.2.8.2. incelendiğinde eğitim sisteminden memnun olan ve olmayan öğretmenler arasında Kişisel Başarısızlık açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p > 0.05$).

IV.2.9. Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Bulgular

Duygusal Tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin öğretmenlerin gelecekleri ile ilgili görüşleri değişkenlerine göre teknik öğretmenlerde, görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (Anova) testi ile analiz edilmiştir. İstatistik analiz sonuçlarında DY için tablo IV.2.9.1. de değerleri verilmiştir.

Tablo IV.2.9.1. Gelecekle İlgili Düşünceleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (DY) İle İlgili Veriler

Mesleki Gelecek	N	X		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Mesleğime Devam Edeceğim	121	18.64	Gruplar Arası	404.47	5	101.118	4.137	0.003
Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	8	23.37						
Ayrılmak İstiyorum	6	22.16	Grup İçi	4124.73	169	24.40		
Ek İş Düşünüyorum	33	21.30						
Diğer	6	22.33	Toplam	4529.20				

Tablo IV.2.9.1. incelendiğinde mesleki gelecek sebepleri değişkenine göre teknik öğretmenlerin Duygusal tükenmişlikleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($p > 0.05$). Bu farklılığa göre en yüksekten düşüğe göre Duyusal Tükenmişlik sıralaması şu şekilde tespit edilmiştir. Başka bir mesleğe geçme, diğer, ayrılmak istemek, ek iş düşünme ve mesleğe devam etme şeklindedir. Farklılığın tespiti sonucu Tukey B testi verilerine ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo IV.1.20.1.a. Gelecekle İlgili Düşünceleri Değişkenine Göre Duygusal Tükenmişlik (D) İle İlgili Tukey B Testi Verileri

Mesleki Gelecek Değişkeni Arası Karşılaştırmalar Tukey HSD Testi		Ortalamaların Farklılığı (I - J)	Standart Hata	p
(I) Yaş	(J) Yaş			
Mesleğime Devam Edeceğim	Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	-4,7304	1,8035	0,066
	Ayrılmak İstiyorum	-3,522	2,0663	0,431
	Ek İş Düşünüyorum	-1,2083 (*)	2,6681	0,048
	Diğer	-3,6887	2,0663	0,382
Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	Mesleğime Devam Edeceğim	4,7304	1,8035	0,066
	Ayrılmak İstiyorum	2,6584	0,9702	0,048
	Ek İş Düşünüyorum	2,072	1,9469	0,825
	Diğer	1,0417	2,6681	0,995
Ayrılmak İstiyorum	Mesleğime Devam Edeceğim	3,522	2,0663	0,431
	Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	- 2,6584	0,9702	0,096
	Ek İş Düşünüyorum	0,8636	2,1926	0,995
	Diğer	-0,1667	2,8523	1
Ek İş Düşünüyorum	Mesleğime Devam Edeceğim	2,6584 (*)	0,9702	0,048
	Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	-2,072	1,9469	0,825
	Ayrılmak İstiyorum	-0,8636	2,1926	0,995
	Diğer	-1,0303	2,1926	0,99
Diğer	Mesleğime Devam Edeceğim	3,6887	2,0663	0,382
	Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum	-1,0417	2,6681	0,995
	Ayrılmak İstiyorum	0,1667	2,8523	1
	Ek İş Düşünüyorum	1,0303	2,1926	0,99

Duygusal tükendişlik Şeklindeki tükendişliğin mesleki gelecek değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükendişlik Şeklindeki tükendişliğin teknik öğretmenlerin hangi gelecek düşünceci grupları arasında görüldüğünü belirlemek için gelecek düşünceci grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre mesleğe devam etmeyi düşünenler grubu öğretmenlerle, ek iş düşünen öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ek iş düşünen öğretmenlerin ortalama değerleri, mesleğe devam etmeyi düşünen öğretmenlere göre duygusal tükendişlik bakımından daha çok tükendikleri söylenebilir.

BÖLÜM V

SONUÇ VE ÖNERİLER

V.1. SONUÇ

Bu araştırmada elde edilen verilere göre Teknik Öğretmenlerin duygusal tükenmişlik ortalamasının yaklaşık yüzde on dokuz olduğu bulunmuştur. Bu puan normal tükenmişlik seviyesindedir. Duyarsızlaşma açısından Teknik Öğretmenlerin durumu incelendiğinde ise ortalama puanın yaklaşık yüzde dokuz olduğu görülür. Bu puan da yine normal tükenmişlik seviyesindedir. Kişisel başarısızlık puanları ortalamasının da yaklaşık yüzde otuz üç seviyesinde olduğu bulunmuştur bu seviyede normal düzeydedir. Bu sonuçlar Teknik Öğretmenlerin genel olarak yaşadıkları tükenmişliğin normal düzeylerde olduğunu göstermektedir

Araştırmaya göre teknik öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini etkileyen değişkenlerden hafta sonu tatilini ipe çekme ve gelecekle ilgili düşünceler ile tükenmişliğin alt boyutlarından olan duygusal tükenmişlik arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Teknik öğretmenlerin yaş, aylık gelirinin yeterliliği, hizmet süresi, mesleği sürdürme nedenleri, emeklilik isteği, eğitim sisteminden memnuniyet, değişkenleri ile Tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

Tükenmişliğin alt boyutlarından olan kişisel başarısızlık açısından incelendiğinden araştırmaya göre mesleği sürdürme sebepleri, mesleki gelecek düşüncesi ve eğitim sisteminden memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Duyarsızlaşma açısından yaş değişkenine göre değerlendirme yapıldığında aralarında istatistiksel anlamda bir farklılığa rastlanmıştır. Buna göre yaş değişkeni duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğe etkimektedir denilebilir.

Tükenmişliğin alt ölçeklerinden olan Duyarsızlaşma açısından aylık gelirin yeterli bulunması arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Buna göre teknik öğretmenlerin aylık gelirini yeterli bulmamasının tükenmişliğin sebeplerinden olduğu söylenebilir.

Hizmet süresine göre Duyarsızlaşma kriterine göre istatistik anlamında bir fark tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında tecrübe arttıkça sorunlar karşısında çözüm bulmanın kolaylaştığı ve tecrübesizliğin ise Teknik öğretmenlerin tükenmişliğini arttırdığı söylenebilir.

Mesleği sürdürme sebebi değişkeninin, tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık açısından anlamlı farklılıklar taşıdığı tespit edilmiştir. Ayrıca tüm alt ölçeklerde toplumsal nedenlerle mesleğini sürdürenlerin en yüksek tükenmişlik gösterdikleri ve mesleğini severek yapanların ise tükenmişlik puanlarının alt seviyelerde olduğu söylenebilir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğine göre ise emeklilik isteyen ve istemeyen öğretmenler arasında istatistiksel anlamında bir farklılık bulunmuştur. Bu sonucu göre emeklilik isteyen ve istemeyen öğretmenler arasındaki farklılığa göre emeklilik düşüncesinin tükenmişlik sebeplerinden olabileceği söylenebilir.

Duygusal Tükenmişlik alt ölçeği incelendiğinde hafta sonu tatilini iple çekenlerin istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmuştur. Buna göre hafta sonu tatilini iple çeken öğretmenlerin hafta sonu tatilini önemsemeyen öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hafta sonu tatili isteyen öğretmenler daha çok tükenmişlik göstermektedirler denilebilir.

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık alt ölçekleri istatistiksel anlamda incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre eğitim sisteminden memnuniyetle tükenmişlik arasında bir bağ olduğu söylenebilir.

Duygusal tükenmişlik açısından mesleği sürdürme sebeplerine göre veriler istatistiksel olarak incelendiğinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında mesleği sürdürme sebebi değişkeninin tükenmişliğin alt boyutlarından Duygusal Tükenmişlik açısından en yüksek puanın başka bir mesleğe geçmek isteyenlerin aldığı gözlemlenmektedir. En düşük puanın ise mesleğine devam etmek isteyenlere ait olduğu söylenebilir.

Ayrıca cinsiyet, medeni durum ve çocuğun olup olmaması değişkenlerinin tükenmişlik üzerinde etkisinin olmadığı tespit edilmiştir.

V.2. ÖNERİLER

Teknik öğretmenlerin tükenmişliğini ortadan kaldırmak ya da azaltmak için şu öneriler sıralanabilir.

1) Teknik öğretmenlerin hizmet içi eğitimlerle teknolojik değişiklikleri takip edebilmeleri sağlanmalıdır. Böylelikle iş motivasyonları yükselebilir ve tükenmişlik düzeyleri azaltılabilir.

2) Aylık gelirini yeterli bulmayanlarda tükenmişlik belirtisi tespit edildiği için teknik öğretmenlerin gelirlerinin artırılması ile tükenmişliğin azalması düşünülebilir.

3) Yeni başlayan teknik öğretmenlere diğer öğretmenlerin destek vermesi ve mesleği bırakacak olanlarda ise yükün azaltılması olumlu olabilir.

4) Tecrübeli öğretmenlerin sorunları daha kolay çözdükleri için tükenmişliğin daha alt seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Tecrübeli öğretmenlerden tükenmişliği yüksek düzeydeki öğretmenlere destek olmaları konusunda yararlanılmalıdır.

5) Araştırma kapsamında mesleğini, kendisi isteyerek seçen öğretmenlerin daha az tükenmiş oldukları tespit edilmiştir. Eğitim kurumlarında öğrenciler rehberlik çalışmalarıyla severek yapabilecekleri mesleklere yönlendirilebilir. Böylelikle uzun vadede kendi iş motivasyonları ve de ülke geleceği açısından daha olumlu sonuçlar alınabilir.

6) Eğitim sisteminden memnuniyetsizlik duyan öğretmenlerin tükenmişliklerinin yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bunu önleyebilmek için eğitim sistemindeki aksaklıklar tespit edilerek çözümlenmeye çalışılırsa öğretmenlerin daha az tükenmişlik gösterecekleri, böylelikle de daha verimli çalışacakları düşünülebilir.

7) Teknik öğretmenlerin hali hazırdaki mesleğinden memnun olanların tükenmişlik puanlarının daha düşük olduğu ve başka mesleğe geçmeyi düşünenlerinse puanlarının yüksek olduğu saptanmıştır. Buna göre kurum içinde çalışan öğretmenlerin mesleki memnuniyetsizlik sebepleri tespit edilerek ortadan kaldırılmaya çalışılmalıdır. Bunun neticesinde tükenmişliğin azalacağı söylenebilir.

8) Tükenmişlik bir sendrom olduğundan tükenmişlikle ilgili çalışmalara devam edip tükenmişliğin oluşmadan önlenmesine çalışılmalıdır. Böylelikle tükenmişlik aday öğretmenler bu sıkıntıyı yaşamadan önlem alınmış olur. Bunun neticesinde öğretmenlerin daha iyi görev yapacakları söylenebilir.

9) Rehberlik yapabilecek meslektaşlarıyla dertlerini paylaşabilmelilerdir. Böylelikle mesleki sorunların ve tükenmişliklerinin azalacağı söylenebilir.

10) Yöneticilerin öğretmenlerle ilgili karşılaştıkları sorunlar karşısında daha yapıcı bir rol üstlenmeleri öğretmenlerin motivasyonu üzerinde olumlu etki yapacaktır.

11) Teknik öğretmenlerin iş ve sosyal çevreleriyle ilgili karşılaştıkları problemler tespit edilerek bu problemlerin çözüm yöntemleri üzerinde eğitim seminer ve yayınları faydalı olacaktır.

BÖLÜM VI

TARTIŞMA

VI. TEKNİK ÖĞRETMENLERİN TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİ İLE İLGİLİ TARTIŞMALAR

VI.1. Cinsiyet Değişkenine Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin

Tartışmalar

Her üç alt ölçekte de erkek ve bayan teknik öğretmenlerin tükenmişlik puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Bu sonuca göre cinsiyetin Teknik Öğretmenlerde tükenmişlik düzeylerini etkileyen faktörlerden olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Bu sonuç, Maslach ve Jackson (1985) ve Greenglass ve Burke (1987)'un çalışmaları sonucunda cinsiyet değişkeninin tükenmişlikte önemli bir yordayıcı olmadığını, araştırmalarda kadın ve erkeklerin tükenmişlik düzeyleri arasında çok az fark olduğu, bu farkın üzerinde önemli yorumlara gidilmemesi gerektiği biçimindeki görüşünü destekler niteliktedir (Sucuoğlu ve Kuloğlu, 1996, s. : 55).

Duygusal tükenmişlik, Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık şeklinde tükenmişliğin Kadın ve erkek teknik öğretmenlerde görülme yüzdeleri arasında bir fark olup olmadığı iki yüzde arasındaki farkın önemlilik testi (t-testi) aracılığıyla analiz edilmiştir. Bu sonuçlara göre cinsiyetin tükenmişliğe etkisi olmadığı tespit edilmiştir. Bu sonuç diğer literatürle paraleldir.

VI.2. Yaş Değişkenine Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık açısından yaş değişkeni arasından istatistiksel anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Ancak yirmi bir otuz yaş aralığı ve elli bir yaş ve üzeri aralığındaki öğretmenlerin diğerlerine göre tükenmişlik puanlarının yüksek çıktığı söylenebilir.

Duyarsızlaşma açısından yaş değişkenine göre değerlendirme yapıldığında aralarında istatistiksel anlamda bir farklılığa rastlanmıştır. Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi yaş grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 21-30 yaş grubu öğretmenlerle, 31-40 yaş arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre 21-30 yaş arasındaki öğretmenlerin 21-30 yaş arası öğretmenlere göre duygusal tükenmişliklerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Buna göre yaş değişkeni duyarsızlaşma boyutunda tükenmişliğe etkimektedir denilebilir. Bu sonuçların diğer araştırmalar ve literatürle paralel olduğu görülmektedir. Bu konuyla ilgili olarak Maslach (1997) yaptığı araştırmada, genç öğretmenlerin yaş öğretmenlere kıyasla daha çok tükenmişlik yaşadıklarını belirtmiştir (Maraşlı, 2003, s:89). Tükenmişlikle yaş arasında bir ilişki vardır denilebilir.

VI.3. Öğretmenlerin Medeni Durumuna İlişkin Tartışmalar

Medeni duruma göre GT, DT, KB ve D puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ($p > 0,05$).Bu sonuç literatür ile uyumludur (Baysal,1995, s.:121; Girgin,1995,s.:77; Tümkaya, 1996, s.:138; Akçamete ve ark., 1998, s.:12; Çokluk,1999, s.:88). Bunlara göre medeni durumun tükenmişlik üzerine bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

VI.5. Çocuk Sayısı Değişkenine Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Tartışmalar

Buna göre çocuk sayısı ile tükenmişlik arasında ve tükenmişliğin alt ölçekleri arasında bir ilişki yoktur denilebilir. Çocuk sayısının tükenmişliğe etkisi yoktur diye söylenebilir. Öğretmenlerin sahip oldukları çocuk sayısının gözlemsel ifadelerle dayalı

VI.6. Öğretmenlerin Aylık Gelirini Yeterli Bulmalarına İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık açısından gelirin yeterli bulunmasına göre yapılan değerlendirmede istatistik anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Bu alt ölçeklerdeki puanların hem gelirini yeterli bulanlarda hem de bulmayanlarda çok yakın olduğu söylenebilir.

Bu durum diğer öğretmen grupları ile ilgili yapılan çalışmalarla çelişmektedir. Kendini maddi olarak yetersiz bulan öğretmenlerin hem duygusal tükenmişlik hem de duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişlik bakımından en üst düzeyde tükendikleri tespit edilmiştir (Girgin, 1995; Tümkaya 1996; Murat, 2000, s:89). Teknik öğretmenlerin genellikle aylık gelirini yeterli bulmalarının nedeni maaşlarını yeterli bulmalarıdır denilebilir.

VI.7.Öğretmenlerin Hizmet Süresine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin hizmet süresi değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir($p=0.038$). Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi hizmet süresi grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 1-5 yıl grubu öğretmenlerle, 16-20 yıl arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre 1-5 yıl arasındaki öğretmenlerin 16-20 yıl arası öğretmenlere göre duygusal tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Kişisel başarısızlık açısından da hizmet süresine göre istatistik anlamda bir fark olmamasına rağmen hizmet süresinin çok olmasının kişisel başarısızlık alt boyutunda daha etkin olduğu söylenebilir.

Tükenmişliğin gençlerde daha fazla görülmesini sebebi, gençlerin işle ilgili sorunlarla başa çıkmak için bazı özellikleri henüz kazanmamış olmaları ya da mesleğe bağlanmanın henüz olgunlaşmaması ile açıklanmaktadır(Ergin,1996,s:32). Tüm bunlara göre hizmet süresinin artışıyla birlikte öğretmenler kendilerini daha başarılı görmekte oldukları denilebilir.

Hizmet süresine göre Duyarsızlaşma kriterine göre istatistik anlamında bir fark tespit edilmiş ve hangi yıllar arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre 1-5 yıl grubu öğretmenlerle, 16-20 yıl arası öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre 1-5 yıl arasındaki öğretmenlerin 16-20 yıl arası öğretmenlere göre duyarsızlaşma tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tüm bu veriler ışığında tecrübe arttıkça sorunlar karşısında çözüm bulmanın kolaylaştığı ve tecrübesizliğin ise Teknik öğretmenlerin tükenmişliğini arttırdığı söylenebilir. Toplam hizmet süresi ve yaş arttıkça kişinin mesleğini daha çok bağlandığı, mesleğini daha çok benimsediği, iş koşullarına daha çok uyum sağladığı ve streslerle başa çıkmada daha çok deneyim kazandığı düşünülmektedir. Meslekte yeni olanlar ise hiyerarşik düzende daha çok rutin işler yapmakta ve sisteme ayak uydurmada daha çok sorun yaşamaktadır (Ergin,1992,s:151).

VI.8. Öğretmenlerin Sınıf Mevcutlarını Kalabalık Bulmalarına İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik açısından sınıf mevcudunu kalabalık bulunması ve sınıf mevcudunu kalabalık bulunmamasına göre yapılan değerlendirmede istatistik anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Bu alt ölçekteki puanların hem sınıf mevcudunu kalabalık bulunması ve hem de sınıf mevcudunu kalabalık bulunmaması puanları açısından çok yakın olduğu söylenebilir.

Kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma açısından sınıf mevcudunu kalabalık bulunması ve sınıf mevcudunu kalabalık bulunmamasına göre yapılan değerlendirmede istatistik anlamda bir farklılık bulunmuştur.

Buna göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerden sınıf mevcudunu kalabalık bulanların kişisel başarısızlık puanlarının düşük olduğu buna göre de sınıf mevcuduna göre kişisel başarısızlığın değiştiği söylenebilir.

Ayrıca duyarsızlaşma açısından araştırmaya katılan teknik öğretmenlerden sınıf mevcudunu kalabalık bulanların sınıf mevcudunu kalabalık bulmayanlara göre duyarsızlaşma puanlarının daha yüksek olduğu ve buna göre de duyarsızlaşmalarının sınıf mevcuduna paralel bir şekilde arttığı söylenebilir.

Sınıf mevcudu ile duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık boyutları arasında bir istatistik anlamdaki ilişkiye göre sınıf mevcudu ile tükenmişlik arasında bir bağ vardır. Bu bağa göre de sınıf mevcudu belirli

seviyenin üzerinde teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde tükenmişliğe sebep olabilir diye söylenebilir.

VI.9. Öğretmenlerin Ders Yükünü Ağır Bulmalarına İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma açısından araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin haftalık ders yükünü ağır bulmaları ve haftalık ders yükünü ağır bulmamalarına göre yapılan değerlendirmede istatistik anlamda bir farklılık bulunamamıştır.

Buna göre teknik öğretmenlerde görülen tükenmişliğe ve onun alt boyutları olan duygusal tükenmişlik, kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşmaya ders yükünün ağır bulunmasının bir etkisi yoktur diye söylenebilir.

VI.10. Öğretmenlerin Mesleği Sürdürme Sebeplerine İlişkin Tartışmalar

Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir($p=0$). Tablo IV.5.2.2. incelendiğinde Duyarsızlaşma şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi mesleği sürdürme grupları arasında görüldüğünü belirlemek için yaş grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre mesleği sevdiği için devam edenler grubu öğretmenlerle, toplumsal sebeplerle öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre toplumsal sebeplerle öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin mesleği sevdiği için devam edenler yıl arası öğretmenlere göre duyarsızlaşma tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Ayrıca mesleği severek sürdüren öğretmenlerle, toplumsal sebeplerle sürdüren öğretmen grupları arasında da anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılığa göre ise toplumsal nedenlerle öğretmenlik mesleğini sürdüren öğretmenlerin mesleğini severek sürdüren öğretmenlere göre tükenmişlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Kişisel Başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin yaş değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir. Tablo IV.2.5.4. incelendiğinde Kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi grupları arasında görüldüğünü belirlemek için mesleği sürdürme nedenleri grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre Başka iş bulamadığı için öğretmenlik mesleğini sürdüren öğretmen grubunun diğer sebeplerle sürdüren öğretmenler grubu arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre başka iş bulamadığı için öğretmenliği sürdüren öğretmenlerin diğer sebeplerle devam edenlere göre kişisel başarısı tükenmişliklerinin daha yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Duygusal tükenmişlik açısından mesleğe devam etme sebepleri açısından istatistik anlamında bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak veriler incelendiğinde toplumsal nedenlerle öğretmenlik yapanların

en çok duygusal tükenmişlik gösterdikleri en az duygusal tükenmişlik gösterenlerin ise mesleği severek yapanların olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre öğretmenlerin mesleklerini severek yapanların dış etkenlerle yapanlara göre daha az tükenmişlik gösterdikleri söylenebilir.

Duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık açısından veriler istatistiksel olarak incelendiğinde anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Bu veriler ışığında mesleği sürdürme sebebi değişkeninin tükenmişliğin alt boyutlarından duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık açısından etkili olduğu söylenebilir. Ayrıca tüm alt ölçeklerde toplumsal nedenlerle mesleğini sürdürenlerin en yüksek tükenmişlik gösterdikleri ve mesleğini severek yapanların ise tükenmişliklerinin alt seviyelerde olduğu söylenebilir.

VI.2.11. Öğretmenlerin Öğretmenlik Mesleğini İsteyerek Seçmelerine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik kişisel başarısızlık ve duyarsızlaşma alt ölçekleri incelendiğinde istatistiksel anlamında bir farklılık bulunamamıştır. Buna göre tükenmişlik puanı bakımından öğretmenlik mesleğini isteyerek seçen ve öğretmenlik mesleğini istemeden seçen öğretmenler arasında istatistik anlamda bir fark bulunamamıştır. Tüm bunlara göre araştırmaya katılan teknik öğretmenlerin mesleğini isteyerek seçmelerinin veya öğretmenlik mesleğini istemeden seçmelerinin tükenmişliğe ya da tükenmişliğin alt ölçeklerine bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

VI.12. Öğretmenlerin Meslektaşları ile Uyumlu Çalışmalarıyla İlgili Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık şeklindeki tükenmişliğin alt boyutlarının teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarıyla uyumlu olmaları değişkenlerine göre teknik öğretmenlerde, istatistik anlamında bir farklılık tespit edilememiştir.

Bunlara göre, tükenmişlik puanı ve tükenmişlik alt ölçekleri puanlarına göre teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin meslektaşlarıyla uyumlu olmaları değişkenlerinin bir etkisi yoktur denilebilir.

VI.2.13. Öğretmenlerin Emeklilik İsteklerine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik ve kişisel başarısızlık alt ölçekleri incelendiğinde istatistiksel anlamında bir farklılık bulunamamıştır. Ancak tükenmişlik alt ölçek puanları incelendiğinde emeklilik isteyen öğretmenlerin genel anlamda tükenmişlik puanlarının daha yüksek olduğu gözlemlenir.

Duyarsızlaşma alt ölçeğine göre ise istatistiksel anlamında bir farklılık bulunmuştur. Bu sonucu göre emeklilik isteyen ve istemeyen öğretmenler arasındaki farklılığa göre emeklilik düşüncesinin tükenmişlik sebeplerinden olabileceği söylenebilir.

VI.2.14. Öğretmenlerin Meslektaşlarından Destek Alabilmelerine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık tükenmişlik alt ölçekleri puanları bakımından istatistik anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Tükenmişlik puanları bakımında da istatistik anlamda da bir farklılık bulunamamıştır. Bunlara göre teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğine ve tükenmişliğinin alt ölçeğine meslektaşlarının desteklemesinin yada desteklememesinin bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

VI.2.15. Öğretmenlerin Çalışma Ortamlarından Memnun Olmaları Değişkenine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik, duyarsızlaşma ve kişisel başarısızlık tükenmişlik alt ölçekleri puanları bakımından teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamından memnun olmaları ya da çalışma ortamından memnun olmamalarına göre istatistik anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Tükenmişlik puanları bakımında da istatistik anlamda da bir farklılık bulunamamıştır.

Bunlara göre teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin tükenmişliğine ve tükenmişliğinin alt ölçeğine teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çalışma ortamından memnun olmaları ya da çalışma ortamından memnun olmamalarına bir etkisinin olmadığı söylenebilir.

VI.2.16. Öğretmenlerin Mesleki Geleceği Düşüncesine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma kriterleri incelendiğinde istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak veriler incelendiğinde mesleki geleceğe bakışı kötümser olan öğretmenlerin iyimser olanlara göre daha yüksek tükenmişlik puanına sahip oldukları görülmektedir.

Kişisel başarısızlık alt ölçeğine göre ise istatistiksel bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre mesleki gelecek hakkındaki duygu ve düşüncelerin tükenmişlik üzerinde etki yaptığı söylenebilir. Alt ölçekteki puanlar incelendiğinde yine mesleki geleceği hakkındaki düşünceleri olumlu olanların mesleki geleceği hakkında olumsuz düşünenlere göre daha düşük tükenmişlik puanına sahip oldukları düşünülebilir. Bu her üç alt ölçekte de bu şekilde tespit edilmiştir.

VI.17. Öğretmenlerin Hafta Sonu Tatilini İstemelerine İlişkin Tartışmalar

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık alt ölçekleri incelendiğinde istatistiksel anlamda bir farklılık bulunamamıştır. Ancak alt ölçek puanları incelendiğinde puan değerlerinin bir birine çok yakın olduğu görülmektedir.

Duygusal Tükenmişlik alt ölçeği incelendiğinde istatistiksel anlamda bir farklılık bulunmuştur. Buna göre hafta sonu tatilini ipte çeken öğretmenlerin hafta sonu tatilini önemsemeyen öğretmenlerin

puanları arasında anlamlı bir farklılık vardır. Hafta sonu tatili isteyen öğretmenler daha çok tükenmişlik göstermektedirler denilebilir.

VI.18. Öğretmenlerin Eğitim Sisteminden Memnuiyetine İlişkin Tartışmalar

Duygusal Tükenmişlik alt ölçeği incelendiğinde istatistiksel anlamda bir farklılık anlamda bir farklılık bulunmamıştır. Ancak alt ölçek puanları incelendiğinde eğitim sisteminden memnun olmayan öğretmenlerin Duygusal Tükenmişlik alt ölçeği puanlarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık alt ölçekleri istatistiksel anlamda incelendiğinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Buna göre eğitim sisteminden memnuniyetle tükenmişlik arasında bir bağ olduğu söylenebilir.

VI.2.19. Öğretmenlerin Eğitim Sistemine Bakışları Tükenmişlik Alt Boyutlarına İlişkin Tartışmalar

Buna göre teknik eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerde eğitim sisteminden memnuniyetsizlik sebepleri değişkeni ile tükenmişlik arasında ve tükenmişliğin alt ölçekleri arasında bir ilişki yoktur denilebilir.

VI.20. Öğretmenlerin Gelecekle İlgili Görüşlerine İlişkin Tartışmalar

Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin mesleki gelecek değişkenlerine göre olduğu tespit edilmiştir. Duygusal tükenmişlik şeklindeki tükenmişliğin teknik öğretmenlerin hangi gelecek düşüncesi grupları arasında görüldüğünü belirlemek için gelecek düşüncesi grupları arası karşılaştırmalar için tukey hsd testi yapılmıştır. Bu test sonuçlarına göre mesleğe devam etmeyi düşünenler grubu öğretmenlerle, ek iş düşünen öğretmenlerin ortalamaları arası bir farklılık gözlemlenmiştir. Bu farklılığa göre ek iş düşünen öğretmenlerin, mesleğe devam etmeyi düşünen öğretmenlere göre duygusal tükenmişlik bakımından daha çok tükendikleri söylenebilir.

Duyarsızlaşma ve Kişisel Başarısızlık açısından mesleğe devam etme sebepleri açısından istatistik anlamında bir farklılık tespit edilememiştir. Ancak veriler incelendiğinde duyarsızlaşma açısından ek iş düşünenlerin kişisel başarısızlık açısından da ayrılmak isteyenlerin en yüksek toplumsal nedenlerle öğretmenlik yapanların en çok duygusal tükenmişlik gösterdikleri görülmektedir.

Bu sonuçlara göre mesleğinden hoşnut olduğu ve mesleğine devam etmek isteyen öğretmenlerin çeşitli sebeplerle mesleğinden ayrılmayı düşünen öğretmenlere göre çok daha az tükenmişlik içinde oldukları tespit edilmiştir. Mesleki yürütme motivasyonu azalan ve başka arayışlar içine giren öğretmenlerde tükenmişliğin olduğu ve bu etkenini tükenmişliğe tesirinin olduğu söylenebilir.

KAYNAKLAR

- [1] Alkan, C. : “Eğitim Teknolojisi”, Yargıçoğlu Matbaası, Ankara, Türkiye, (2003) .
- [2] Altuğ, B. Kaya, N., Kucur, R., Dura, s.: “Fizik Ve Ruh Hastalıklarında Stresin Etkisi”, *IV. Anadolu Psikiyatri Günleri 1-3 Haziran* , Konya, Türkiye, (1995) .
- [3] Aydın, A. : “Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi”, Alfa Yayınları, İstanbul, Türkiye, (2005) .
- [4] Aydın, A. : “Sınıf Yönetimi”, Alfa Yayınları, İstanbul, Türkiye, (2005) .
- [5] Baltaş, A. :“Stresle Başa Çıkma Yolları”, Remzi Kitapevi, İstanbul, Türkiye, (1996) .
- [6] Başaran, İ. E. :“Eğitime Giriş”, Yargıcı Matbaası, Ankara, Türkiye, (1996) .
- [7] Baysal, A. :“Lise ve Dengi Okul Öğretmenlerinde Meslekte Tükenmişliğe Etki Eden Faktörler”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir, Türkiye, (1995) .*
- [8] Cüceloğlu, D. :“İnsan Ve Davranışı”, Remzi Kitapevi, İstanbul, Türkiye, (2004) .
- [9] Çalışkur, A.: http://www.maltepe.edu.tr/05_haber/reh_sempozyum/aysem_caliskur.doc (Erişim Tarihi **Ağustos 2006**).
- [10] Çam, O. :“Hemşirelerde Tükenmişlik Sendromunun Araştırılması”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir, Türkiye, (1991) .*
- [11] Doğan, İ. : “İletişim Ve Yabancılaşma”, İmaj Yayınevi, Ankara, Türkiye, (1997) .
- [12] Dolan, N. : “The Relationship Between Burnout And Job Satisfation İn Nurses ”, *Journal of Advanced Nursing*, 12,(1), Ankara, Türkiye, (1987) .
- [13] Erçelebi, H. : “İlkokul Öğretmenlerinde Mesleki Doyum”, *Yaşadıkça Eğitim*, Sayı:50 .
- [14] Ergin, C. : “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”,*IV. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları*, Ankara, Türkiye, (1992) .
- [15] Eren, E. : “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi”, Beta Yayınları, İstanbul, Türkiye, (2002) .
- [16] Ersoy, F. : “Tükenmişlik Sendromu ”, www.ttb.org.tr/sted, (Erişim Tarihi: Temmuz 2006) .
- [17] Ertekin, Y. : “Stres ve Yönetim ”, *Türkiye Orta Doğu Ve Amme İdaresi*, No: 253, Ankara, Türkiye, (1993) .
- [18] Ertekin, Y. : “Stres ve Yönetim ”, *Türkiye Orta Doğu Ve Amme İdaresi*, No: 253, Ankara, Türkiye, (1993) .
- [19] Ertürk, S.: “Eğitimde Program Geliştirme”, Neteksan, Ankara, Türkiye, (1994) .
- [20] Freudenberger, J.J.: “Burnout: Occupational Hazard of The Child Worker, *Child Care Quarterly*”, 6, (1977) .
- [21] Gencer, A.: “Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler” *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü , Eskişehir, Türkiye, (2002).*

- [22] Gözütok, D. ve Pektaş, D.: “Öğretmenlerin Mesleki Davranışlarının İncelenmesi”, 4. Ulusal Eğitim Kongresi Bildirileri, Eskişehir, Türkiye, (1999).
- [23] Hakaryan, B.: “Bilgi Tolumu Sürecinde Teknik Öğretmenlerin Yeterlilikleri ve Profili”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , Ankara, Türkiye, (2000).
- [24] Hendrikson, B.: “Teacher Burnout: How To Recognize It What o Do About It”, *Learning*, 7,5, (January), (1979).
- [25] Hakaryan, B.: “Bilgi Tolumu Sürecinde Teknik Öğretmenlerin Yeterlilikleri ve Profili”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü , Ankara, Türkiye, (2000).
- [26] Işıklar, A.: “Lise Dengi Ve İlköğretim Okullarındaki Öğretmenlerin İş Doyumu, Tükenmişlik Ve Empatik Eğilimleri Arasındaki İlişkilerin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü , Konya, Türkiye, (2002).
- [27] Kalkan, M.: “Lise Öğretmenlerinin Öğrenci Kontrol Eğilimlerinin Tükenmişlik ve Değişkenlerle İlişkisi”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* , On Dokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Samsun, Türkiye, (1996).
- [29] Kılınç, M.: “Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğine Yönelik Tutumları”, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi* , Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü , Ankara, Türkiye, (2000).
- [30] Kyricau, C.: “Teacher Stres and Burnout: An International Review”, *Resarch Educational* , (1987).
- [31] M.E.B. Erkek Teknik Öğretim Genel Müdürlüğü : “Atelye ve Organizasyonu ve Yönetimi ”, Raporlar Görüşler Kararlar, Ankara, Türkiye, (1996).
- [32] M.E.B. Talim Terbiye Kurulu Başkanlığı : “2000 li Yıllarda Türk Milli Eğitim Sistemi ”, Raporlar Görüşler Kararlar, Ankara, Türkiye, (1996).
- [33] Örmən, U.: “Tükenmişlik Duygusu ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1992).
- [34] Özer, R.: “Rehber Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Düzeyi, Nedenleri Ve Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi”, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon, Türkiye, (1998).
- [35] Özyurt, A., <http://www.tb.org.tr/udkk/>, (Erişim Tarihi **Ağustos 2006**).
- [36] Sayıl, I., Haran, S., Ölmes, Ş., Özgüven, H., : “Tükenme, Kriz ve Krize Müdahale ”, Ankara Üniversitesi, Psikiyatri Kriz Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları, Ankara, Türkiye, (1997).
- [37] Sezgin, İ. : “Mesleki ve Teknik Eğitimde Program Geliştirme ”, Gazi Büro Yayınevi Ankara, Türkiye, (1994).
- [38] Tevruz, S.: “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi, Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları”, Ankara, Türkiye, (1996).

- [39] Torun, A.: “Tükenmişlik, Aile Yapısı ve Sosyal Destek İlişkileri Üzerine Bir Araştırma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, Türkiye, (1995).
- [40] Tümkaya, S.: “Öğretmenlerdeki Tükenmişlik Görülen Psikolojik Belirtiler ve Başa Çıkma Davranışları”, Yayımlanmamış Doktora Tezi Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana, Türkiye, (1996).
- [41] Yavuzer, H.: “Çocuk Psikolojisi”, Remzi Yayınları , İstanbul, Türkiye, (2005).
- [42] Yöney, H.: <http://www.ntvmsnbc.com/news/303101.asp> (Erişim Tarihi Ağustos 2006).

EKLER

Ek-1 Kişisel Bilgi Formu

Ek-2 Maslach Tükenmişlik Ölçeği

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Değerli Öğretmenler;

Bu form sizinle ilgili bazı bilgilere ulaşmak için hazırlanmıştır. Elde edilecek veriler Yüksek lisans tez çalışmasında kullanılacaktır. Aşağıdaki sorulara verdiğiniz cevaplar araştırmanın geçerliliği açısından önem taşımaktadır. Sizlerden yapmanız istenen bu formu dikkatlice okumanız ve en uygun seçeneğin önündeki parantezlerin içine X işareti koymanızdır.

Katkınız için teşekkürler...

Danışman

Yrd. Doç Dr. M.Hülya Karagüven

Tek.Öğr. Ersin Besler

1. Cinsiyetiniz ?.....Bayan () Erkek ()
2. Yaşınız?.....21-30() 31-40() 41-50() 51 Ve Üstü()
3. Medeni durumunuz?.....Evli () Bekar ()
4. Çocuğunuz var mı?.....Evet () Hayır()
5. Çocuğunuz varsa kaç tane?1 () 2 () 3 () 4 Ve Üstü()
6. Sizce aylık geliriniz yeterli mi?..... Evet () Hayır ()
7. Kaç yıldır öğretmenlik yapıyorsunuz?
0-5 Yıl() 6-10 Yıl () 11-15 Yıl() 16-20 Yıl() 20 Yıl Ve Üstü()
8. Ders yükünüz sizce ağır mı?.....Evet () Hayır ()
9. Neden öğretmenlik yapıyorsunuz?
Ekonomik sebeplerden () Mesleği seviyor olmamadan () Toplumsal nedenler ()
Başka bir iş Bulamadığımdan() Diğer (.....)
10. Öğretmenlik mesleğini isteyerek mi seçtiniz?.....Evet () Hayır ()
11. Sahip olduğunuz bilgi ve becerilerin yaptığınız işle uyum içinde olduğunu düşünüyor musunuz?
Mesleki bilgi ve becerilerin yaptığım işle uyum içindedir.()
Yaptığım işin görev ve tanımı bilgi ve becerimi aşıyor, yeterli olamıyorum.....()
Bilgive becerilerim işimin ihtiyaç duyduğundan daha fazla ve onu kullanamıyorum.....()
Diğer ise nedenini lütfen yazınız(.....)
12. Bir fırsat olursa hemen emekli olur musunuz?Evet () Hayır ()
13. Meslektaşlarım iş konusunda bana destek olurlarEvet () Hayır ()
14. Şu andaki çalışma ortamından memnun musunuz?.....Evet() Hayır ()

15. Mesleki geleceğinizi düşününce kendinizi nasıl hissedersiniz?.. İyimser () Kötümser ()

16. Hafta sonu tatilini ipte çekermisiniz?..... Evet() Hayır ()

17. Mevcut eğitim sisteminden memnun musunuz?.....Evet () Hayır ()

18. Eğitim sisteminden memnun değilseniz bunun en önemli nedeni nedir?

Sistem Karmaşası () Fiziksel Yetersizlikler() Öğretmen Maaşlarının Yetersizliği()

Yöneticilerin Durumu () Ağır Çalışma Koşulları Öğretmen Yetersizliği () Diğer ()

19. Gelecekle ilgili ne düşünüyorsunuz?

Mesleğime Devam Edeceğim () Bir Başka Mesleğe Geçmek İstiyorum()

Ayrılmak İstiyorum () Ek İş Düşünüyorum () Diğer ()

TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ

Değerli Öğretmenler;

Aşağıda ki form öğretmenlerin çalışma durumuyla ilgili olabilecek bazı soru ve cevapları içermektedir. Vereceğiniz cevaplar araştırmanın doğruluğu açısından son derece önem taşımaktadır. Lütfen bu maddeleri okuyarak, size en uygun cevaba X işareti koyunuz.

Katkınız için teşekkürler...

	Hiçbir Zaman	Çok Nadir	Bazen	Çoğu Zaman	Her Zaman
1. İşimden soğuduğumu hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
2. İş gününün sonunda kendimi ruhen tükenmiş hissediyorum	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
3. Sabahları bir gün daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
4. Öğrencilerin neler hissettiklerini hemen anlarım.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
5. Öğrencilere sanki basit nesnelermiş gibi davrandığımı hissediyorum...	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
6. Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için çok yıpratıcı.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
7. Öğrencilerimin sorunlarıyla çok etkin bir şekilde ilgilenirim.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8. Yaptığım işten yıldığımı hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
9. İşim sayesinde insanlara faydalı olduğumu hissediyorum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10. Bu mesleğe başladığımdan beri insanlara karşı daha katı oldum.	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
11. Bu işin giderek beni katılaştırmasından korkuyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
12. Kendimi çok enerjik hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
13. Mesleğimin beni hayal kırıklığına uğrattığımı hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
14. İşimde çok sıkı çalıştığımı hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
15. Bazı öğrencilere ne olduğu umurumda değil.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
16. Doğrudan insanlarla ilgili bir işte çalışmak beni yıpratıyor.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
17. Öğrencilerle aramda rahat bir hava oluştururum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
18. İnsanlarla yakın bir çalışmadan sonra kendimi neşeli hissedirim.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
19. Bu meslekte kayda değer pek çok iş başardım.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
20. Kendimi çaresiz hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
21. İşimdeki sorunlara soğukkanlılıkla yaklaşırım.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
22. Bazı sorunlarından dolayı beni suçladıklarımı hissediyorum.....	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

ÖZGEÇMİŞ

1977 Ankara doğumluyum. Maraşal Çakmak İlkokulu (1988), Mehmetçik Lisesi Orta Kısımı (1991), Sincan Endüstri Meslek Lisesinden (1994) yılında mezun oldum.

1999 yılında Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim Fakültesi, Elektrik Öğretmenliğinden mezun oldu. 1999 yılında Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü Teknoloji Eğitimi Ana Bilim Dalında lisansüstü program kazandım. Halen bu bölümde öğrenimine devam etmekteyim. 1999 yılında başlamış olduğum öğretmenlik görevine halen İstanbul Şişli ilçesinde bulunan Şişli Endüstri Meslek Lisesinde devam etmekteyim.